



HANNA YLÖSTALO

## TASA-ARVOTYÖN TASA-ARVOT

AKATEEMINEN VÄITÖSKIRJA

Esitetään Tampereen yliopiston  
Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikön johtokunnan suostumuksella  
julkisesti tarkastettavaksi Tampereen yliopiston  
Väinö Linna -salissa, Kalevantie 5, Tampere,  
13. päivänä tammikuuta 2012 klo 12.

TAMPEREEN YLIOPISTO

Tasa-arvotyön tasa-arvot



**Hanna Ylöstalo**

# **TASA-ARVOTYÖN TASA-ARVOT**

Akateeminen väitöskirja  
Tampereen yliopisto  
Naistutkimus

© Tampere University Press ja kirjoittaja

*Saatavana*  
Tiedekirjakauppa TAJU  
Kalevantie 5  
PL 617  
33014 Tampereen yliopisto  
puhelin 040 190 9800  
fax (03) 3551 7685  
taju@uta.fi  
www.uta.fi/taju  
<http://granum.uta.fi>

*Taitto* Maaret Kihlakaski

*Kansi* Mikko Reinikka

ISBN 978-951-44-8655-5

Acta Electronica Universitatis Tamperensis 1152  
ISBN 978-951-44-8656-2 (pdf)  
ISSN 1456-954X  
<http://acta.uta.fi>

Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print  
Tampere 2012

## Sisältö

|  |     |
|--|-----|
| Tiivistelmä .....  | 7   |
| Kiitokset .....  | 9   |
| 1. JOHDANTO .....  | 12  |
| Tasa-arvopoliittinen keskustelu<br>ja tasa-arvolainsäädäntö Suomessa .....   | 21  |
| Tasa-arvon käsite feministisessä tasa-arvokeskustelussa .....  | 31  |
| Sukupuoli ja valta .....   | 57  |
| Kirjan rakenne .....   | 64  |
| 2. TOIMINTATUTKIMUS TASA-ARVOTYÖNÄ .....   | 67  |
| Toimintatutkimuksen ja feministisen tutkimuksen suhde .....  | 68  |
| Tasa-arvosta lisäarvoa: tasa-arvoprojektin tasa-arvot .....  | 72  |
| Tasa-arvotyö kaupungilla ja kemiantehtaalla .....  | 87  |
| Tutkimuksen aineistot ja aineiston jäsentelytapa .....   | 97  |
| Merkitysten ja sukupuolitetun toimijuuden luentaa .....  | 112 |
| 3. TASA-ARVO YHTÄLÄISINÄ OIKEUKSINA .....  | 124 |
| ”Tasa-arvo on sitä, että kaikkia kohdellaan samalla tavalla”:<br>yhtäläiset oikeudet kaupungin tasa-arvotyössä .....                                 | 126 |
| ”Omat asenteet vaikuttavat”:<br>yhtäläiset oikeudet kemiantehtaan tasa-arvotyössä .....  | 156 |
| 4. SUKUPUOLIEROON PERUSTUVA TASA-ARVO .....  | 179 |
| ”Ongelma on se, että huonompaan työtehtävään nainen<br>on huolellisempi”: sukupuolieroon perustuva tasa-arvo<br>kaupungin tasa-arvotyössä .....      | 181 |
| ”En mä ainakaan halua itseäni muuttaa miesmäiseksi,<br>että mä pärjäisin”: sukupuolieroon perustuva tasa-arvo<br>kemiantehtaan tasa-arvotyössä ..... | 201 |

|   |     |
|---|-----|
| 5. MONINAINEN TASA-ARVO .....   | 228 |
| ”Tasa-arvo on muutakin kuin nais- tai mieskysymys”:<br>moninaisuus kaupungin ja kemiantehtaan tasa-arvotyössä ..... | 230 |
| 6. TASA-ARVOTYÖN TASA-ARVOT .....   | 261 |
| Sukupuolen ja tasa-arvon merkitykset tasa-arvotyössä .....  | 262 |
| Sukupuolitettu toimijuus tasa-arvotyössä .....  | 266 |
| Tasa-arvotyön tasa-arvot .....  | 270 |
| Lähteet .....   | 280 |
| Liitteet .....  | 299 |

## Tiivistelmä

Tutkimus tarkastelee sukupuolten tasa-arvon sekä sukupuolen määrittelyä työpaikkojen tasa-arvon kehittämistyössä. Tutkimus kohdistuu siihen, millaisia neuvotteluja sukupuolelle ja tasa-arvolle annettavista merkityksistä tasa-arvon kehittämistyössä käydään, miten tasa-arvosta on sallittua puhua, ketä tasa-arvon ajatellaan koskevan ja kenet suljetaan tasa-arvon ulkopuolelle. Tutkimus tarkastelee myös sitä, mitä toiminnallisia seurauksia sukupuolen ja tasa-arvon määrittelyllä on työpaikkojen tasa-arvotyössä.

Tasa-arvo on monitulkintainen käsite, joka saa eri yhteyksissä erilaisia, ristiriitaisiakin merkityksiä. Tästä huolimatta tasa-arvon käsitteen sisällöstä käydään harvoin keskustelua silloin, kun pyritään edistämään tasa-arvoa. Tutkimus siitä, miten tulkinnat tasa-arvosta muodostuvat, auttaa ottamaan tasa-arvon käsitteen kriittisen tarkastelun kohteeksi ja erilaisiin tasa-arvokäsityksiin liittyvät sitoumukset tietoiseksi osaksi tasa-arvon edistämistä.

Tutkimuksen aineisto koostuu kahden työpaikan, kaupungin ja kemiantehtaan tutkimusavusteisen tasa-arvotyön prosessin aikana kerätystä materiaalista. Aineisto koostuu haastatteluista, ryhmäkeskusteluista, tutkijoiden kenttäpäiväkirjoista ja pöytäkirjoista tasa-arvor ryhmien kokouksista. Aineistoa tarkastellaan kahdesta näkökulmasta: *merkitysten* ja *toimijuuden*. Tekemällä merkitysten tuottaminen ja siihen liittyvät valtasuhteet näkyviksi voidaan haastaa totuuden aseman saavat sukupuoli ja tasa-arvon merkitykset. Tämä on edellytys sille, että muutosta voi tapahtua.

Toimijuuden osalta tarkastellaan, millä tavalla tasa-arvotyössä niin tutkijoiden kuin työpaikkojen johdon ja henkilöstön tulee eri



tilanteissa toimia ja puhua tasa-arvosta tullakseen kuulluksi. Tasa-arvotyössä etenkin naisille tulee tarjolle ristiriitaisia toimija-asemia. Yhtäältä naisten tehtäväksi nähdään ”tasa-arvoiseksi tuleminen” työlle omistautumalla ja oikeuksia kovaäänisesti vaatimalla, toisaalta naisten odotetaan työelämässä toimivan sukupuolitapaisesti, asettamalla perhe työn edelle ja toimimalla työpaikalla sovittelevasti, sukupuolten harmoniaa vaalien. Toinen toimijuutta käsittelevä kysymys koskee sitä, kenen etuja tasa-arvotyö ajaa. Tähän tutkimus ei anna yksiselitteistä vastausta, vaan nostaa pohdinnan aiheeksi, mitkä erot tasa-arvonäkökulmasta ovat tärkeitä ja millä perusteella.

Tasa-arvotyö on moniäänistä: se sisältää lukuisia erilaisia tulkintoja tasa-arvosta. Työpaikoilla on tutkimuksen perusteella kolme keskeistä tasa-arvon ymmärtämisen tapaa: *tasa-arvo yhtäläisinä oikeuksina*, *sukupuolieroon perustuva tasa-arvo* sekä tasa-arvon muitakin ulottuvuuksia kuin sukupuolta tarkasteleva *moninainen tasa-arvo*. Kaikki tulkinnat sisältävät sukupuolten tasa-arvon kehittämistyön kannalta tärkeitä oivalluksia, mutta myös sukupuolten tasa-arvon kehittämistyön vastustamisen mahdollisuuksia. Tämän takia mikään tasa-arvomääritelmä ei ole yksinään riittävä, ja kaikkia tasa-arvomääritelmiä voidaan kritisoida jostakin toisesta näkökulmasta. Tasa-arvotyön tasa-arvoja tarkasteltaessa olennaista ei olekaan pohtia, mikä tasa-arvo on hyvä ja mikä huono. Sen sijaan olennaista on tarkastella sitä, mitä erilaisilla tulkinnoilla tasa-arvosta saadaan aikaan tasa-arvotyössä ja mitä suljetaan ulkopuolelle. Moniäänisyys voidaankin nähdä tasa-arvotyön mahdollisuutena, eteenpäin vievänä voimana.

Moniäänisyyttä tarvitaan myös työpaikkojen ja feministisen tasa-arvokeskustelun välille. Teoria ja käytäntö asettavat kumpikin tasa-arvon käsitteelle omat haasteensa, joten molempien mukaan ottaminen keskusteluun voi auttaa välttämään ainakin osan tasa-arvon käsitteen määrittelyihin liittyvistä ansoista. Samalla tasa-arvosta käydyt keskustelut voivat tehdä tilaa sukupuolen ja tasa-arvon uudelleenmäärittelyille ja vaikuttaa siihen, millaista tasa-arvoa yhteiskunnassamme edistetään ja millä keinoin.

## Kiitokset

Vuonna 2010 kirjoitin kollegani ja ystäväni Katri Otonkorpi-Lehtorannan kanssa Naistutkimus-Kvinnoforskning -lehteen arviota tutkijäätien kertomuksia käsittelevästä kirjasta. Moni tarinansa kirjassa kertonut tutkijäiti oli onnistunut yhdistämään tutkijanuran ja äitiyden jakamalla vastuuta lasten hoidosta puolison, sukulaisten tai palkattujen lastenhoitajien kanssa. Aloimme Katrin kanssa pohtia, miksei tutkijuuttakin voisi jakaa. ”Jos suuret ideat syntyvät tutkimustiimeissä, kuten nykyään on tapana väittää, olisiko mahdollista nähdä myös nämä huipputuloksia tekevät tiimit keskinäisen tuen ja erilaisten elämäntilanteiden hyväksyvinä toimijoina?”, kirjoitimme. Yliopisto on pätkätöistä, kilpailusta ja välillä turhauttavista organisaatiomuutoksista huolimatta minulle yhteisö, jossa saan tukea ja kannustusta, jossa lukuisat ihmiset ovat auttaneet minua eteenpäin ja jossa parhaat ideat syntyvät yhteisten keskustelujen kautta. Tämä väitöskirjaprosessi on osoittanut minulle, että tutkimus ja tutkijuus ovat parhaita jaettuina, ja valmiista työstä ansaitsee kiitoksen tekijän lisäksi joukko muita ihmisiä, jotka ovat eri tavoin auttaneet työn etenemisessä.

Suurin kiitos kuuluu ohjaajalleni Päivi Korvajärvelle, jonka kanssa olen saanut tehdä yhteistyötä gradustani saakka. Päivi on antanut työhöni korvaamattoman panoksen viisaalla, kriittisellä mutta aina kannustavalla palautteellaan, jonka antamiseen hänellä on omista kiireistään huolimatta aina ollut aikaa. Olen voinut kääntyä hänen puoleensa niin pienissä kuin suurissakin väitöskirjaan ja tutkijuuteen liittyvissä iloissa ja suruissa. Päivin lisäksi työtäni ovat ohjanneet aivan alkuvaiheessa Merja Kinnunen sekä vuodesta 2008 lähtien Tuula Heiskanen, jotka ansaitsevat lämpimät kiitokseni erinomaisesta ohjauksestaan.

Työelämän tutkimuskeskus on ollut työyhteisö, jossa olen saanut tehdä innostavaa tutkimusta, nauraa vatsalihakseni kipeiksi kahvi-huoneessa ja tirauttaa muutamat itkutkin epätoivon hetkinä. Haluan kiittää erityisesti Katri Otonkorpi-Lehtorantaa työtoveruudesta ja ystävyydestä. Yhteistyömme on oikea malliesimerkki jaetun tutki-juuden iloista! Lisäksi haluan kiittää *Tasa-arvosta lisäarvoa* -hankkeen tutkimusryhmää: Liisa Huhtaa, Sirpa Kolehmaista, Riitta Lavikkaa, Minna Leinosta, Tapio Rissasta ja Katja Uosukaista. Hanke oli lähtö-laukaus väitöskirjalleni ja myös tutkijanuralleni, ja monet väitöskirjaani päätyneet oivallukset saivat alkunsa juuri yhteisistä keskusteluistamme. Kiitos myös Hanna-Leena Autiolle, Anu Järvensivulle, Eija Peltosel-le, Atte Sepposelle ja kaikille muille, jotka olette auttaneet minua suurissa ja pienissä työhöni liittyvissä asioissa. Erikseen haluan vielä mainita nykyisen tutkimustiimin, johon kuuluvat Tuula Heiskanen, Minna Leinonen ja Katri Otonkorpi-Lehtoranta. Kiitos teille yhtei-sistä keskusteluista, joiden avulla olemme jokainen voineet kehittää ymmärrystämme sukupuolen ja työelämän kiemuroista. Joidenkin kanssa yhteys Työelämän tutkimuskeskuksessa on katkennut, mutta ystävyys jatkunut, samoin yliopistomaailman ihanuuden ja kurjuuden ruotiminen kuohuviinin tai liikunnan parissa – kiitos Heljä Franssilalle, Marja Hyypiälle, Kirsi Höglundille ja Liisa Marttilalle!

Toinen tutkijayhteisö, johon olen kokenut kuuluvani, vaikken siellä fyysisesti työskentelekään, on entinen naistutkimuksen, nykyi-nen sukupuolentutkimuksen oppiaineen tutkijayhteisö. Kiitos koko laitoksen välle monissa muodoissa toteutuneesta yhteistyöstä! Kiitos kaikille naistutkimuksen tutkijaseminaariin kanssani osallistuneille ja työtäni kommentoineille. Kiitos Kirsi Hasaselle, Tuula Juvoselle, Tuija Koivuselle, Marjo Kolehmaiselle, Jiri Niemiselle, Minna Nikuselle, Laura Tohkalle ja kaikille muille, joiden kanssa olen saanut tehdä töitä. Erityiskiitos Jaana Vuorelle, joka luki väitöskirjani käsikirjoituksen ja antoi arvokkaita ehdotuksia työn loppuun saattamiseen.

Suuri kiitos myös työni esitarkastajille Johanna Kantolalle ja Merja Kinnuselle. Asiantunteva paneutumisenne työni lukemiseen ja esitarkastuslausunnon tekemiseen auttoi minua viimeistelemään työni

sekä valoi minuun uskoa, että tutkimuksellani on yhteiskunnallista merkitystä.

Kiitos kaupungin ja kemiantehtaan välle siitä, että rohkenitte lähteä mukaan tasa-arvon kehittämishankkeeseen. Kiitos jokaiselle tutkimukseen ja tasa-arvotyöhön osallistuneelle kokemustenne jakamisesta.

Kiitos Tampereen yliopiston tukisäätiölle, Tampereen kaupungin tiederahastolle, Työsuojelurahastolle sekä Suomen Akatemialle tutkimukseni taloudellisesta tukemisesta. Kiitos Tampere University Pressille, erityisesti kustannuspäällikkö Outi Sisätölle työni julkaisemisesta. Kiitos Tampereen kaupungin tiederahastolle osallistumisesta työni julkaisukustannuksiin.

Tutkimuksen tekeminen ei olisi ollut mahdollista ilman toimivaa arkea. Kiitos GoGo Citylle, erityisesti ohjaaja Mirka Niiniselle, kiitos sukulaisille, ystäville ja naapureille sekä kaikille jotka olen unohtanut mainita. Kiitos vanhemmilleni Anja ja Heimo Ylöstalolle siitä, että olette antaneet minulle rohkeutta tavoitella unelmiani. Kiitos lasten hoidosta vanhemmilleni, anopilleni Leena Nykäselle ja siskolleni Eli-na Poikajärvelle, ilman teitä tämän työn valmistuminen olisi vienyt vielä pidempään. Kiitos Elinalle ja veljelleni Joni Ylöstalolle siitä, että olette olemassa.

Lopuksi haluan kiittää rakkaimpiani. Kiitos puolisololleni Pekka Passojalle, joka on tukenut minua aina työssäni, niin huolehtimalla arjen pyörytyksestä kuin rohkaisemalla epätoivon hetkinä ja olemalla aidosti iloinen saavutuksistani. Kiitos lapsillemme Antonille ja Vilholle siitä että muistutatte minua joka päivä siitä, mikä on elämässäni tärkeintä. Omistan kirjani teille.

Tampereella marraskuussa 2011

*Hanna Ylöstalo*

# I.

## JOHDANTO

Kaikki on samanarvoisia, ettei ole mitään hienompaa ja huonompaa.  
(Sirkka, työntekijänä kaupungilla)

Ensinnäkin samasta työstä pitää maksaa sama palkka. Sehän on se tasa-arvon perinne. Ja toinen on se, että sukupuoleen katsomatta pitäis valita aina se ihminen, joka kuhunkin hommaan on paras.  
(Olli, luottamushenkilönä kemiantehtaalla)

Unelmatilanne tasa-arvolle olisi juuri se, että ei tarvitsisi ponnistella niihin pienempiin tekijöihin, että mietit vaatetuksella tai muulla käytöksellä, että mitenkä sä saat sen pätevyyden tunteen. [...] En mä ainakaan halua itseäni muuttaa semmoiseksi, että musta täytyy tulla kauhean kova ja miesmäinen, että mä pärjäisin.  
(Noora, asiantuntijana kemiantehtaalla)

Ei mulla nyt oikeestaan tuu mitään [mieleen], missä tasa-arvo ei toteutuis.  
(Ville, työntekijänä kaupungilla)

Tasa-arvo ei välttämättä ole tasapäisyyttä vaan sitä, että ihmisillä on erilaisia tarpeita ja erilaisia lähtökohtia. Tasa-arvo ei tule siitä, että kaikille jaetaan sillä samalla mittalusikalla, vaan joku toinen voi tarvita hieman enemmän kuin toinen.

(Erja, johtavassa asemassa kaupungilla)

Mä en mielelläni ajattele tasa-arvoa pelkästään naisten ja miesten välisenä, koska se sinällään on kovin epätasa-arvoinen ajattelumalli. [...]

Tasa-arvo on tasa-arvoa, siihen kuuluu kaikki. Kyllä meillä varmaan on enemmän ikäkysymykset, joissa ongelmia esiintyy.

(Teemu, asiantuntijana kemiantehtaalla)

Yllä olevat lainaukset ovat tutkimukseni kahden kohdetyöpaikan haastatteluvastauksia kysymykseen, miten he määrittelevät tasa-arvon työelämässä. Niistä voi havaita, että tasa-arvo määritellään työpaikoilla hyvin erilaisin, jopa vastakkaisin tavoin. Yhdessä lainauksessa tasa-arvo määritellään samanlaiseksi kohteluksi palkkauksessa ja rekrytoinnissa (Olli), toisessa lainauksessa erilaiseksi kohteluksi (Erja). Tasa-arvo saatetaan määritellä sukupuolten tasa-arvoksi (Olli), mutta sukupuolten tasa-arvoa voidaan pitää myös epätasa-arvoisena lähestymistapana (Teemu). Kun haastatteluja tarkastelee kokonaisuutena, huomaa, että jopa yksittäisen henkilön puheessa vaihtelevat erilaiset tasa-arvokäsitykset, sillä tasa-arvo saa eri yhteyksissä erilaisia merkityksiä. Tästä huolimatta tasa-arvon käsitteestä vallitsee näennäinen itsestäänselvyys: kaikki ”tietävät”, mitä tasa-arvolla tarkoitetaan, kaikki osaavat vastata jotakin kysymykseen ”mitä tasa-arvo työelämässä mielestäsi tarkoittaa”.

Tutkimukseni käsittelee sukupuolten tasa-arvon sekä sukupuolen määrittelyä työpaikkojen tasa-arvotyössä. Käsitteen tasa-arvon määrittelyä kahdella suomalaisella työpaikalla, naisenenemmistöisessä kaupungissa sekä miesenenemmistöisessä kemiantehtaassa. Tutkimukseni kohdistuu vuosiin 2003–2005, jolloin kaupunki ja kemiantehdas kävivät läpi tasa-arvosuunnittelun prosessin (prosessista Huhta ym. 2005, 55–58). Olen kiinnostunut siitä, millaisia neuvotteluja sukupuolelle ja tasa-arvolle annettavista merkityksistä tasa-arvon kehittämistyössä

käydään, miten tasa-arvosta on sallittua puhua, ketä tasa-arvon ajattel-  
laan koskevan ja kenet suljetaan tasa-arvon ulkopuolelle. Tutkin myös,  
mitä toiminnallisia seurauksia sukupuolen ja tasa-arvon määrittelyllä  
on työpaikkojen tasa-arvotyössä.

Tasa-arvon käsitteen monitulkintaisuus on nähtävissä myös laa-  
jemmin yhteiskunnallisessa keskustelussa tasa-arvosta. Suomessa su-  
kupuolten tasa-arvosta on tullut keskeinen yhteiskunnallinen termi,  
jota käytetään lukuisilla tavoilla viittaamaan sukupuolten suhteita  
käsitteleviin kysymyksiin (Holli 2003, 8). Tasa-arvosta puhutaan esi-  
merkiksi työelämän, koulutuksen ja politiikan yhteydessä, ja tasa-arvon  
käsite saa yhteydestä riippuen erilaisia sisältöjä. Tasa-arvon käsitteelle  
annetut sisällöt muuttuvat myös ajassa. Tasa-arvon käsitteen määrit-  
telyt kertovat siitä, millaisia sukupuolten ja sukupuolten suhteiden  
ajatellaan tietyssä ajassa ja paikassa olevan. Lisäksi ne tuottavat su-  
kupuolta ja sukupuolten suhteita. Osan tasa-arvon määritelmistä voi  
sanoa pikemminkin pitävän yllä sukupuolistuneita hierarkioita kuin  
purskavan niitä (Magnusson 2000, 78; Magnusson, Rönnblom &  
Silius 2008, 7). Esimerkiksi joissakin puhetavoissa naiset määritellään  
yhtä hyviksi kuin miehet tai tasa-arvon edistymistä tarkastellaan sen  
kautta, kuinka hyvin naiset ovat onnistuneet saavuttamaan miesten  
yhteiskunnallisia asemia. Tällöin miehet ja miehisuus määritellään  
normiksi, joka naisten pitää saavuttaa.

Suomessa tasa-arvo sinänsä on asia, jota lähes jokainen sanoo  
kannattavansa. Tasa-arvo mielletään olennaiseksi osaksi länsimaista  
demokratiaa, eikä sitä sen vuoksi voi kasvojaan menettämättä suoraan  
vastustaa. Sen vuoksi tasa-arvoa vastustetaan käsitteen itsensä kautta:  
erottelemalla ”oikea” ja ”väärä” tasa-arvo ja asettumalla ”oikean” tasa-  
arvon puolelle, ”väärrä” vastaan. Teemu asettaa kantansa juuri näin:  
hän määrittää sukupuolten tasa-arvon epätasa-arvoksi ja oikeaksi tasa-  
arvoksi ”kaikkien tasa-arvon” tai sellaisen tasa-arvon tavoittelun, jossa  
suurimmilta tuntuviin vääryyksiin puututaan ensin. Näin sukupuolten  
väliseen eriarvoisuuteen ei tarvitse välttämättä puuttua. Sisältöjen  
antaminen tasa-arvon käsitteelle pitää siis sisällään erilaisia, enemmän  
tai vähemmän tiedostettuja arvoja ja normeja. Kun erilaisia tasa-arvo-

määritelmiä käytetään argumentointiin esimerkiksi päätöksenteossa, voi niillä olla merkittäviä seurauksia sukupuolten välisten suhteiden määrittelyn kannalta yhteiskunnassa (Magnusson, Rönnblom & Silius 2008, 7).

Suomessa käydylle tasa-arvokeskustelulle niin ikään tyypillinen piirre on tapa puhua toteutuneesta tasa-arvosta – kuten Ville tekee haastattelussa. Suomi on totuttu mieltämään tasa-arvon mallimaaksi, jossa sukupuolten tasa-arvoon liittyviä ongelmia ei ole. Etenkin miehet uskovat tasa-arvon toteutuneen (Nieminen 2008, 14–15). Toteutuneen tasa-arvon puhutavassa mahdolliset ongelmat nähdään pieninä säröinä muuten täydellisessä yhteiskunnassa. Kun tasa-arvon oletetaan toteutuneen, ei ilmeisiäkään tasa-arvo-ongelmia välttämättä nähdä, tai niiden ajatellaan olevan jossakin toisaalla. (Holli 2003, 17–18; Raevaara 2005, 185.) Ongelmat, jotka voitaisiin tulkita sukupuolten tasa-arvo-ongelmiksi, saatetaan tulkita joksikin muuksi. Villekin puhuu toisaalla haastattelussaan siitä, miten naisille tyypilliset työt ovat miehille tyypillisiä töitä huonommin palkattuja. Ville ei kuitenkaan näe tätä tasa-arvo-ongelmana, koska naiset itse hakeutuvat näihin töihin. Toteutuneesta tasa-arvosta puhumisen voi sanoa vähättelevän sukupuolten tasa-arvo-ongelmia ja vievän pohjan tasa-arvon kehittämistyöltä (Luhtakallio ym. 2007, 250, 253; Raevaara 2005, 31). Kun tasa-arvo-ongelmien merkitystä vähätellään tai niitä ei yksinkertaisesti nähdä olevan, ei niiden korjaamisellekaan nähdä olevan tarvetta.

Tasa-arvokeskustelu sisältää monia paradokseja. Raija Julkunen (2010, 15) kutsuu suomalaisen arki ajatteluun liittyvän tasa-arvon erityiseksi paradoksiksi sitä, että samalla kun korostetaan jo saavutettua tasa-arvoa, on tasa-arvo kuitenkin vaivaannuttava puheenaihe. Tasa-arvosta ei välttämättä haluta puhua, tai sitten halutaan korostaa sitä, kuinka hyvin asiat ovat. Esimerkiksi tasa-arvotyötä tekevä tutkija huomaa varsin pian, että tasa-arvosta puhuminen herättää työpaikoilla monenlaisia, voimakkaitakin tunteita. Tasa-arvoa ympäröikin itsensänselvyyden ja kielletyn ristiriitainen ilmapiiiri.

Tasa-arvon käsite kytkeytyy sukupuolen käsitteeseen, siihen, miten sukupuoli ymmärretään. Suomessa tasa-arvolla on viime vuosikymme-



ninä viitattu niin tasa-arvopoliitikassa kuin julkisessa keskustelussakin nimenomaan sukupuolten tasa-arvoon. Tästä kertoo esimerkiksi se, että toisin kuin muissa Pohjoismaissa (Islantia lukuun ottamatta), sukupuolten tasa-arvolle ei Suomessa ole kehittynyt omaa, erillistä käsitettä. Ruotsissa, Norjassa ja Tanskassa sen sijaan vakiintui 1960- ja 1970-luvuilla terminologinen ero sen suhteen, onko kyse luokkien vai sukupuolten tasa-arvosta. (Liljeström 2008, 231.) Myös Suomen tasa-arvolaissa eli Laissa naisten ja miesten tasa-arvosta (8.8.1986/609) edellytetään naisten ja miesten tasa-arvon edistämistä. Työpaikkojen tasa-arvotyössä keskeinen syy sukupuolen ja tasa-arvon käsitteiden yhteen liittämiseen löytyykin lainsäädännöstä: työpaikat veloitetaan nimenomaan naisten ja miesten tasa-arvon edistämiseen.

Tutkimukseni kohteena olevan tasa-arvotyön tavoitteena oli laatia työpaikoilla tasa-arvolain edellyttämät tasa-arvosuunnitelmat tutkimusavusteisesti. Työpaikat olivat mukana *Tasa-arvosta lisäarvoa* -toimintatutkimushankkeessa<sup>1</sup>, jonka aikana työpaikat kävivät läpi tasa-arvosuunnittelun prosessin. Työpaikkojen tasa-arvosuunnittelun prosessin vaiheita olivat tasa-arvoprosessiin sitoutuminen, tasa-arvoryhmän muodostaminen, tasa-arvoselvityksen tekeminen, keskustelutilaisuudet tasa-arvotyön kehittämiskohteista ja tasa-arvosuunnitelman laatiminen. Tasa-arvosuunnittelun prosessi jatkuu suunnitelman käytäntöön viemisellä ja suunnitelmasta tiedottamisella, tasa-arvotilanteen seurannalla ja arvioinnilla sekä suunnitelman päivittämisellä. (Huhta ym. 2005, 55–60.) Tutkimukseni käsittelee tasa-arvosuunnittelun prosessia työpaikoilla siihen saakka, kun suunnitelma oli tehty, mutta sen toiminnallistamista eli käytäntöön viemistä ei ollut vielä aloitettu.

Työpaikkojen tasa-arvotyö toteutettiin tutkimusavusteisesti, toimintatutkimuksen keinoin. Toimintatutkimus on lähestymistapa, jossa

---

1. Toimintatutkimushanke *Tasa-arvosta lisäarvoa. Tasa-arvosuunnitelmat ja niiden toteuttamisen käytännöt nais-, mies- ja tasa-alojen työpaikoilla* toteutettiin Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksessa vuosina 2002–2005. Hankkeessa oli mukana kaupungin ja kemiantehtaan ohella viisi muuta työpaikkaa. Projektiryhmään kuuluivat Liisa Huhta, Sirpa Kolehmainen, Riitta Lavikka, Minna Leinonen, Tapio Rissanen, Katja Uosukainen ja Hanna Ylöstalo. Lisäksi hankkeessa toimi harjoittelijana vuonna 2004 Marika Jalonen. Hankkeen rahoittivat Euroopan sosiaalirahasto (ESR) ja Sosiaali- ja terveysministeriö.

samanaikaisesti sekä tutkitaan että yritetään yhdessä tutkimuskohteiden kanssa muuttaa valittuja käytäntöjä (Kuula 1999, 23). Tasa-arvotyöllä puolestaan tarkoitetaan tasa-arvolain edellyttämää naisten ja miesten tasa-arvon tavoitteellista ja suunnitelmallista edistämistä työpaikoilla. Tutkimukseni kohteena olevilla työpaikoilla tehtiin siis tasa-arvotyötä yhteistyössä tutkijoiden ja työpaikkojen johdon ja henkilöstön kesken. Tutkijat olivat mukana kehittämistyössä ja keräsivät samalla aineistoa tutkimusta varten. Tasa-arvon kehittämistyö tapahtui tutkijoiden aloitteesta, vaikkakin työpaikoilla oli jossain määrin ollut tasa-arvon kehittämistoimintaa jo aiemmin.

Tutkimuksessani käsittelen kolmea keskeistä tapaa määritellä tasa-arvo työpaikoilla: *tasa-arvo yhtäläisinä oikeuksina, sukupuolieroon perustuva tasa-arvo* sekä tasa-arvon muitakin ulottuvuuksia kuin sukupuolta tarkasteleva *moninainen tasa-arvo*. Nämä näkökulmat tasa-arvoon löytyvät myös feministisestä teoriasta, jossa niitä on tarkasteltu esimerkiksi tasa-arvon (*equality*), sukupuolieron (*difference*) ja moninaisuuden (*diversity*) käsittein. Tutkimukseni rakentuu teorian ja käytännön vuoropuhelulle: vertaan, kritisoin ja arvioin feministiseen teoriaan perustuvia tasa-arvomääritelmiä työpaikkojen tasa-arvotyössä esiintyvien tasa-arvomääritelmien näkökulmista ja päinvastoin. Teoria ja käytäntö ovat toki muutenkin vuorovaikutuksessa keskenään: työpaikkojen tasa-arvotyössä käytetään feministisestä teoriasta peräisin olevia käsitteitä ja jäsennyksiä, joissa puolestaan on läsnä empiriaan pohjaavaa tietoa. Teorian ja käytännön vuoropuhelu tutkimuksessani onkin yhtäältä tämän olemassa olevan kytköksen näkyväksi tekemistä ja toisaalta uusien vuorovaikutuksen mahdollisuuksien etsimistä. Teoria ja käytäntö asettavat kumpikin tasa-arvon käsitteelle omat haasteensa, joten molempien ottaminen mukaan keskusteluun voi auttaa välttämään ainakin osan tasa-arvon käsitteen määrittelyyn liittyvistä ansoista. Tällä tavoin voidaan myös tehdä tilaa sukupuolen ja tasa-arvon uudelleenmäärittelyille ja viime kädessä vaikuttaa siihen, miten ja millaista tasa-arvoa yhteiskunnassamme edistetään (Ylöstalo 2006, 26).

Tasa-arvon käsitteen jäsennys edellä kuvatun kolmijaon mukaan tuskin on ainoa mahdollinen, minkä aineistosta voi lukea. Esimerkiksi

jo pelkästään moninainen tasa-arvo pitää sisällään niin monenlaisia aineksia ja ristiriitoja, että sen olisi voinut jakaa useampaan osaan. Vastaavasti ymmärrys tasa-arvosta yhtäläisinä oikeuksina läpäisee jos-sain määrin kaikki muut tasa-arvonäkemykset eli sukupuolieroon perustuvan tasa-arvon ja moninaisen tasa-arvon, joten olisin voinut valita lähtökohdaksi vain tuon yhden tasa-arvon ja tarkastella sen sisäisiä jakoja. Olen päätenyt kolmijakoon siksi, että eri näkökulmiin sisältyvä ymmärrys sukupuolesta on yhtäältä riittävän erilainen, jotta ne erottuvat toisistaan, ja toisaalta riittävän yhtenäinen kunkin näkemys sisällä, jotta siihen sisältyvät tulkinnat voidaan ristiriitoinenkin nivoa yhteen. Tasa-arvo yhtäläisinä oikeuksina perustuu ajatukseen sukupuolten perimmäisestä samankaltaisuudesta, sukupuolieroon perustuva tasa-arvo ajatukseen naisten ja miesten erosta ja moninainen tasa-arvo moniin, yhtäaikaisiin, risteäviinkin eroihin. Myös feministisestä teoriasta löytyy tukea tälle jaolle.

Tutkin tasa-arvon määritelmiä ja määrittelyä kulttuurisesti jaettuina merkityksellistämisen tapoina, jotka muotoilevat puhumansa kohteet. Tähän merkityksellistämiseen liittyy aina valtakamppailuja. Ymmärrän vallan tässä yhteydessä määrittelyvaltaana, johon jokainen tasa-arvotyössä tavalla tai toisella mukana oleva osallistuu, mutta jossa vain tietyt näkemykset sukupuolesta ja tasa-arvosta saavat ”totuuden” aseman – ainakin tilanteisesti – ja muut marginaalistetaan. Jos ja kun tasa-arvon määrittelyillä tuotetaan sukupuolta ja sukupuolten suhteita yhteiskunnassa, on tasa-arvon määritelmillä tasa-arvotyössä laajempaakin merkitystä kuin muokata työpaikoilla tehtävää tasa-arvotyötä tietynlaiseksi. Tarkastelenkin työpaikkoja ja työpaikkojen tasa-arvotyötä yhtenä keskeisenä areenana, jossa käydään neuvottelua sukupuolten asemasta yhteiskunnassa.

Tutkin lisäksi toimijuutta tasa-arvotyön kontekstissa. Ymmärrän toimijuuden Hanna Ojalan (2010, 36) tavoin erilaisissa kulttuurisissa käytännöissä muotoutuvana ja erilaisiin sosiaalisiin positiioihin, kuten sukupuoleen ja ikään, sidoksissa olevana käsityksenä ja kokemuksesta omista mahdollisuuksista ja rajoituksista toimia. Tasa-arvotyössä toimijuus voidaan ajatella merkityksenantoon osallistumisen kautta:

kaikki tasa-arvotyössä osallistuvat merkityksenantoon ja ovat siten aktiivisia toimijoita. Sukupuoli kuitenkin määrittelee yksilön käytössä olevia resursseja ja sitä kautta edellytyksiä vastata asetettuihin odotuksiin, kuten myös yksilön käsityksiä omista mahdollisuuksistaan ja rajoituksistaan toimia (Ojala ym. 2009, 27). Siten sukupuoli on yksi toimijuutta rajoittava, tai ainakin toimijuuden suuntaa määrittelevä tekijä. Tähän liittyy tutkimuksessani sukupuolitapaisuuden käsite, joka viittaa tavanmukaiseen sukupuolitettuun toimintaan (Jokinen, E. 2004, 2005). Sukupuolitapaisuudet ohjaavat meitä toimimaan tietyllä tavalla – ehkä myös tuottamaan tietynlaisia merkityksiä.

Toimijuuteen liittyy myös kysymys siitä, keitä ovat tasa-arvotyön kohteet. Sukupuolten tasa-arvon kontekstissa vastaus ei ole ilmeinen, vaikka tasa-arvopolitiikan voidaankin sanoa pyrkivän erityisesti naisten aseman parantamiseen. Keitä nämä naiset sitten ovat? Naisen kategorian purkaminen, naisiin liitettyjen stereotyyppien kyseenalaistaminen ja naisten keskinäisten erojen tunnistaminen ja tunnustaminen on etenkin poststrukturalistisen feminismin myötä tullut feministisen teorian keskeiseksi tehtäväksi, vaikka tällaisia tavoitteita on toki ollut jo ennen poststrukturalistisen feminismin läpimurtoa. Samalla on kuitenkin tehty naisen kategoriaan perustuvaa identiteettipolitiikkaa, vaadittu ”naisten” oikeuksia ja ”naisten” kokemusten näkyväksi tekemistä. Naisen kategorian purkaminen samalla kun tehdään naisen kategoriaan perustuvaa identiteettipolitiikkaa onkin yksi feministisen teorian paradoksi.

Nimitän tutkimuksessani tasa-arvon monenlaisia merkityksiä ristiriitoineen ja jännitteineen tasa-arvojen moniäänisyydeksi, mikä on olennainen osa niin tasa-arvotyötä kuin feminististä teoriaakin. Tutkimukseni tavoitteena ei ole osoittaa jotakuta näkemystä toisia paremmaksi eikä muotoilla ”oikeaa” määritelmää tasa-arvosta, vaan näyttää, millaisia neuvotteluja sukupuolen ja tasa-arvon käsitteistä käydään ja millaisia seurauksia erilaisten käsitysten tietoisella tai tiedostamattomalla valinnalla voi olla. Tekemällä merkitysten tuottaminen ja siihen liittyvät valtasuhteet näkyviksi voidaan haastaa totuuden aseman saaneet merkitykset, mikä taas on edellytys sille, että muu-

tosta voi tapahtua (Søndergaard 2002, 191) esimerkiksi työpaikkojen sukupuolistavissa käytännöissä.

Tutkimukseni aineisto pitää sisällään erilaisia dokumentteja koko kaupungin ja kemiantahtaan tasa-arvotyön ajalta, kuten haastatteluja, ryhmäkeskusteluja, tutkijoiden kenttäpäiväkirjoja, pöytäkirjoja tasa-arvoryhmien kokouksista ja hankkeen esitteitä. Tarkastelen tasa-arvotyön tasa-arvoja näiden aineistojen kautta peilaamalla niitä feministisessä tutkimuksessa, etenkin feministisessä politiikan tutkimuksessa käytyyn tasa-arvokeskusteluun. Lukutapani perustuu ristiriitojen, paradoksien ja jännitteiden, mutta myös yhtymäkohtien etsimiseen niin tasa-arvotyön tasa-arvoista kuin feministisen teorian tasa-arvoistakin, sekä niiden väliltä.

Tutkimuskysymykseni ovat:

- 1) Miten ymmärrykset sukupuolesta ja tasa-arvosta muodostuvat työpaikalla, kun työpaikka käy läpi tutkimusavusteisen tasa-arvosuunnittelun prosessin?
  - Millaisia merkityksiä tasa-arvotyöhön osallistujat antavat sukupuolelle ja tasa-arvolle?
  - Millaisia toimija-asemia tasa-arvotyössä tulee tarjolle?
  - Millaisia toimijoita tasa-arvotyön nähdään koskevan?
- 2) Mitä toiminnallisia seurauksia sukupuolen ja tasa-arvon määrittelyllä on työpaikkojen tasa-arvotyössä?

Ensimmäinen tutkimuskysymykseni koskee tasa-arvon kehittämistyön tasa-arvoja: millaisia ne ovat ja miten ne muodostuvat. Tasa-arvotyön tasa-arvot voidaan ymmärtää tasa-arvon kehittämistyön reunaehtoina, sillä niiden kautta määrittyy se, miten sukupuolten suhteet työpaikalla järjestyvät sekä millaista tasa-arvoa työpaikoilla edistetään. Näitä reunaehtoja tarkastelemalla vastaan toiseen tutkimuskysymykseeni: mitä toiminnallisia seurauksia tiettyjen käsitteiden tilanteisilla valinnoilla on työpaikkojen tasa-arvotyön prosessin etenemisen kannalta. Peilaan jatkuvasti työpaikkojen tasa-arvoja siihen kriittiseen keskusteluun,

mitä feministisessä teoriassa on käyty joistakin tasa-arvoista. Näin voin ottaa huomioon tasa-arvon käsitteelliselle määrittelylle asettuvat haasteet niin tasa-arvon kehittämistyön kuin feministisen teoriankin näkökulmista.

## Tasa-arvopoliittinen keskustelu ja tasa-arvolainsäädäntö Suomessa

Tasa-arvo erilaisissa muodoissaan on länsimaiseen yhteiskuntakäsitykseen liittyvä aate ja ihanne, demokraattisen yhteiskuntajärjestelmän perusta. Tasa-arvokeskustelu on Pohjoismaissa omaleimaista verrattuna esimerkiksi angloamerikkalaiseen tai ranskalaiseen tasa-arvokeskusteluun. Pohjoismaiselle tasa-arvolle pidetään leimallisena naisten laajamittaista osallistumista työelämään ja vahvaa edustusta Pohjoismaiden parlamenteissa (Liljeström 2008, 224). Pohjoismainen tasa-arvoideologia korostaa sukupuolten suhteellista samanlaisuutta, kun taas esimerkiksi Ranskassa on korostettu sukupuolten eroa ja angloamerikkalaisessa keskustelussa kritisoitu tasa-arvon käsitettä sen samanlaisuutta tuottavasta ja maskuliinisuuden normiksi asettavasta luonteesta (Holli 2003, 10).

Käsittelen itse tässä luvussa vain suomalaista/pohjoismaista tasa-arvopoliittista keskustelua. Tutkimukseni sijoittuu Suomen tasa-arvopoliitiikan kontekstiin siinä mielessä, että aineistoni on kerätty suomalaisilla työpaikoilla, jotka pyrkivät täyttämään Suomen tasa-arvolain tasa-arvosuunnittelua koskevan velvoitteen. Sen sijaan tutkimukseni teoreettisia lähtökohtia tarkastelevassa luvussa ”Tasa-arvon käsite feministisessä tasa-arvokeskustelussa” käsittelen tasa-arvosta käytyä feministis-teoreettista keskustelua laajemmin, erityisesti angloamerikkalaista tasa-arvosta käytyä teoriakeskustelua hyödyntäen, sillä teorian osalta tutkimukseni sijoittuu tähän maastoon.

Suomessa tasa-arvosta on tullut keskeinen käsite sukupuolten välisten suhteiden kuvaamiseen, eikä sen asemaa – monista muista

maista poiketen – ole juuri haastettu. (Holli 2003, 8.) Tasa-arvon käsitteen historiaa voisi tarkastella monesta näkökulmasta – esimerkiksi kansalaisoikeustaisteluissa tai vaikkapa koulutuspolitiikassa tasa-arvo-ideologia on ollut keskeisellä sijalla. Tässä luvussa kuitenkin taustoitan tasa-arvosta käytyä keskustelua Suomessa lähinnä työelämää koskevan tasa-arvopolitiikan näkökulmasta, sillä oma tutkimukseni kumpuaa näistä lähtökohdista.

Suomessa, kuten muissakin Pohjoismaissa, naisten oikeuksia ovat ajaneet ennen kaikkea naiset, kuitenkin tiiviissä yhteistyössä valtion kanssa. Tämän vuoksi pohjoismaisesta naisliikkeestä on käytetty nimitystä valtiofeminismi. (Hernes 1987; Borchorst 2001a; Bergman 2002; Julkunen 2010.) Valtiofeminismin ohella naisystävällinen hyvinvointivaltio (Hernes 1987) on keskeinen käsite tasa-arvopolitiikan kehitystä kuvattaessa. Naisystävällinen hyvinvointivaltio viittaa siihen, että naisten poliittisen ja yhteiskunnallisen valtaistumisen on katsottu tapahtuvan valtion kautta, valtion sosiaalipolitiikan avulla. Käsitystä pohjoismaisesta hyvinvointivaltiosta naisystävällisenä on kuitenkin kritisoitu siitä, että koko naisystävällisen hyvinvointivaltion käsite pohjaa ajatukseen naisten yhteisistä intresseistä ja homogeenisesta naisen kategoriasta. Tämän seurauksena esimerkiksi lesbojen ja etnisten vähemmistöjen oikeudet ovat jääneet naisystävällisen hyvinvointivaltion poliittisen agendan ulkopuolelle. (Kantola 2007, 52–53.) Johanna Kantola (emt., 53) kirjoittaa, että naisystävällisen hyvinvointivaltion ”sukupuolten välinen tasa-arvo tarkoittaakin ennen kaikkea tasa-arvoa valkoiselle työssäkäyvälle heteroseksuaaliselle äidille pohjoismaissa”.

Vaikka naisystävällisen hyvinvointivaltion kritiikki on ollut aiheellista, on kuitenkin mahdollista kiistää sukupuolten tasa-arvon institutionalisoitumisen keskeistä roolia ainakin joidenkin naisten elinolojen kohentamisessa. 1970-luvulla, kun koko läntisessä maailmassa elettiin tasa-arvopolitiikan ja naisten aseman parantamiseen kohdistettujen toimenpiteiden nousukautta, tapahtui Suomessakin tasa-arvopolitiikan institutionalisoituminen erityisten sitä varten perustettujen valtiollisten elinten kuten Tasa-arvoasiain neuvottelukunnan (TANE) kautta (Liljeström 2010, 230). Alkuun tasa-arvokeskustelussa sukupuol-

ten erilaisuus, tai pikemminkin naisten erilaisuus suhteessa miehiin, nähtiin ongelmana tasa-arvon kannalta. Siksi ratkaisut keskittyivät naisten muuttamiseen miesten kaltaisiksi, ainakin mitä tuli työhön, koulutukseen ja muihin yhteiskunnallisiin toimiin. (Holli 1995, 24.) Myöhemmin alettiin vaatia tasa-arvon toteuttamista käytännössä, mikä edellyttää yhtäläisten oikeuksien lisäksi aktiivisia toimia tasa-arvon edistämiseksi. Nykyään suomalainen tasa-arvopolitiikka perustuu pitkälti tähän käytännön näkökulmaan. (Horelli & Saari 2002, 9.)

Vaikka naisetkin hyväksyivät aluksi toimintamallikseen erojen kieltämisen periaatteen tai sopeutumisen miehiseen yhteiskuntanormistoon, saattoi kyseessä olla strategia, jolla ”naisasia” ylipäätään voitiin nostaa asialistalle. Eräissä haastattelussa Tasa-arvoasiain neuvottelukunnan ensimmäisenä pääsihteerinä v. 1972–1985 toiminut Leila Räsänen (sittemmin Leila Mélat) kertoo, että kaikki naisliikkeessä tunnistivat, että tasa-arvossa oli kyse naisemansipaatiosta. Naisten vaatimukset oli kuitenkin puettava ”läpäisykykyisiksi argumenteiksi”. Tasa-arvosta tuli argumentti, jonka turvin myös naisten vapautumisen vaatimuksia voitiin esittää. (Julkunen 1994, 188; Liljeström 2010, 231.)

Vähitellen kertyneiden kokemusten avulla huomattiin, että suhteellisen laajasti toteutetut naisten ja miesten yhtäläiset oikeudet eivät itsessään taanneet ratkaisevaa muutosta parempaan naisten elinolosuhteissa sukupuolten erilaisten elämäntapojen vuoksi. Tasa-arvopolitiikassa alettiinkin pohtia, onko naisten elintavan muututtava miesten tapaiseksi, vai onko tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ajateltava olennaisesti eri tavalla, siten, että erilaisia pidetään yhdenvertaisina. (Nousiainen & Pylkkänen 2001, 227.) 1970-luvun loppupuolella suomalaisessa tasa-arvopolitiikassa tasa-arvoa alettiin määrittää uusin tavoin. Kun aiemmin ongelmaksi määriteltiin naisten erilaisuus suhteessa miehiin, alettiin ongelmana tuolloin pitää naisten tai naisellisena pidetyn toiminnan vähäisempää arvostusta suhteessa miesten tai miehisenä pidettyyn toimintaan. Ihanteena pidettiin tilannetta, jossa naiset ja miehet sekä heidän toimintansa olisivat yhtä lailla arvostettuja. (Holli 1995, 23–24; Liljeström 2010, 234.) Tasa-arvo käsitteenä kiinnitettiin yhä vahvemmin naisiin samalla kun käsitys sukupuolten yhteistyön



välttämättömyydestä tasa-arvon edistämiseksi alkoi murtua. Vain harvat miehet osoittivat kiinnostusta tasa-arvon edistämiseen, jolloin naiset alkoivat ajaa naisille yhteisiksi oletettuja etuja. (Holli 1991, 114.)

Suomalaisessa tasa-arvopolitiikassa tasa-arvo on totuttu mieltämään ennen kaikkea naisten ja miesten väliseksi tasa-arvoksi, mutta viime aikoina moninaisuusnäkökulma tasa-arvoon on saanut enemmän jalansijaa täälläkin, pitkälti Euroopan Unionin vaikutuksesta. Sukupuolten tasa-arvoon on alkanut kohdistua kritiikkiä, koska on koettu, ettei esimerkiksi moniperusteista syrjintää eli useammalla syrjintäperusteella tapahtuvaa syrjintää voida poistaa tasa-arvon käsitteellä, joka tunnistaa vain sukupuolten välisen eriarvoisuuden olemassaolon (Juvonen 2002, 262; Liljeström 2010, 251). Keskeinen tasa-arvopoliittinen kysymys koskeekin sitä, tavoittavatko olemassa olevat tasa-arvon edistämismenetelmät monimuotoisen sosiaalisen todellisuuden, vai perustuvatko ne essentialistiseen ja kaksijakoiseen käsitykseen sukupuolesta (Squires 2007, 156). Siksi tasa-arvopoliittiseen keskusteluun liitetään nykyään sukupuolen ohella muita kategorioita, kuten etnisyys, ikä ja seksuaalisuus. Tosin vaikka moninaisuusnäkökulma on periaatteellisella tasolla hyväksytty niin tasa-arvopolitiikassa kuin yleisemmässä yhteiskunnallisessa keskustelussakin, ovat sen käytäntöön viemisen tavat edelleen haussa (Kantola & Nousiainen 2008, 13).

Tasa-arvopolitiikka on Suomessa ja yleisemmin Pohjoismaissa pyrkinyt kahden elättäjän ja kahden hoivaajan perhemalliin, jossa puolisoiden roolit ja tehtävät ovat mahdollisimman samankaltaiset. Tästä huolimatta kotityö ja vanhemmuus eivät edelleenkaan jakaudu tasan. (Julkunen 2010, 157.) Naiset ovat päävastuussa kotitöistä, ja kokevat myös selvästi miehiä useammin olevansa liikaa vastuussa kotitöistä. Kotitöiden jakaminen aiheuttaakin eniten erimielisyyttä perheissä. (Nieminen 2008, 44–50). Poliittisessa päätöksenteossa on yhtäältä tuettu kahden elättäjän ja kahden hoivaajan mallia, toisaalta pönkitetty naisten ja miesten erilaisia ja erillisiä maailmoja. Esimerkkinä jälkimmäisestä naisten ansiotyön yleistyessä lapsenhoitopulmat ratkaistiin pikemminkin naisten keskinäisellä työnjaolla, siis päivähoitojärjestelmän kehittämisellä, kuin muuttamalla äitiyden ja isyyden

välistä laadullista eroa. Suomalaista ja yleisemmin pohjoismaista tasa-arvopolitiikkaa onkin arvosteltu siitä, että se on muuttanut naisen asemaa ja naista, mutta ei miestä. Näin se on saanut aikaan naisten kaksoistyön sekä perhe- ja sosiaalisen elämän köyhtymisen. (Julkunen 2010, 93; Melby & Ravn & Wetterberg 2009, 9-10.)

Viime vuosikymmeninä tasa-arvopolitiikka on kohdistunut pääasiassa naisten työmarkkina-aseman epäkohtiin ja naisten ammatillisten ja uramahdollisuuksien laajentamiseen. Nämä tavoitteet kuitenkin törmäävät toimeenpanon ongelmiin: tasa-arvon edistäminen on edelleen pehmeää, tasa-arvotavoitteiden seurantaindikaattoreita asetetaan puutteellisesti ja vastuuta on siirtynyt määräaikaikaisille projekteille. (Julkunen 2009.) Raija Julkunen (2010, 279) muistuttaa myös, että samalla kun valtion, politiikan ja julkisen sektorin valta on kutistunut, syötetään tasa-arvopolitiikkaa yhä tehokkaammin osaksi julkisen hallinnon käytäntöjä. Naiset ovat päässeet osallisiksi poliittista ja asiantuntijavaltaa käyttäviin instituutioihin, mutta niissä on saavutettavissa yhä vähemmän. Tämä on omiaan vähentämään tasa-arvopolitiikan yhteiskunnallista merkittävyyttä.

Suomi on totuttu julkisessa keskustelussa mieltämään tasa-arvon mallimaaksi, jossa tasa-arvo on joko toteutunut tai ainakin hyvin lähellä toteutua. Tätä näkemystä oikeuttavat muodollisesti suhteellisen tasa-arvoinen yhteiskunta, sukupuolikuilun kutistuminen sekä Suomen sijainti globaalien tasa-arvovertailujen kärkipäässä (Julkunen 2010, 74). Tasa-arvonäkökulma on myös institutionalisoitunut yhä vahvemmin. Julkunen (2010, 118) on kuitenkin kritisoinut tällaista kansallista tasa-arvonostatusta siitä, ettei tasa-arvo nouse oikeudenmukaisuuden ideaaleista, vaan kansallisesta menestyksestä, kilpailukyvyystä ja globaalissa näkökulmassa myös kehityksestä. Monet feministit ovat myös huomanneet, ettei naisten elämä kohene yhtenäisesti, vaan naisten keskinäiset hyvinvointierot kasvavat.

## *Suomen tasa-arvolainsäädäntö*

Suomessa tasa-arvoa ja sen edistämistä säätelevät kansainväliset sopimukset sekä kansallinen tasa-arvolainsäädäntö. Ensimmäisen kattavat ennen kaikkea Yhdistyneiden kansakuntien (YK) sekä Euroopan Unionin (EU) säännökset. YK:n peruskirjan ihmisoikeusmääräykset ovat luoneet kansainvälisen ihmisoikeusjärjestelmän normipohjan. Siinä ihmisoikeuksien määrittelyyn kuuluvan kaikille ihmisille heidän henkilökohtaisista ominaisuuksistaan, kuten sukupuolestaan riippumatta. EU:ssa on niin ikään sitouduttu edistämään naisten ja miesten tasa-arvoisia oikeuksia. EU on keskittynyt etenkin naisten ja miesten samapalkkaisuuteen sekä yhtäläisiin mahdollisuuksiin työelämässä.

Suomessa laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta astui voimaan vuonna 1987, pohjoismaisessa vertailussa suhteellisen myöhään. Norjassa, Ruotsissa ja Islannissa tasa-arvolait astuivat voimaan jo 1970-luvun puolivälin jälkeen, jolloin myös Tanskassa säädettiin samapalkkaisuuslaki. Suomen tasa-arvolain tarkoitus on estää sukupuoleen perustuva syrjintä, edistää naisten ja miesten tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609).

Lakia on säätämisen jälkeen uudistettu vuosina 1992, 1995, 1997, 2001 ja 2005. Uudistukset ovat yhtäältä perustuneet tasa-arvon edistämiseen liittyviin toimiin painottuvaan kansalliseen tasa-arvopolitiikkaan, toisaalta lakia on jouduttu uudistamaan EU:n syrjinnän vastaisen oikeuden täytäntöön panemiseksi (Kantola & Nousiainen 2008, 8). Elina Ikävalko (2010) on kritisoinut lain edellistä eli vuoden 2005 kokonaisuudistusta siitä, että työmarkkinajärjestöjen asema lain valmistelussa oli ratkaiseva. Kansalaisjärjestöjen edustajat ja tasa-arvosta vastaavat virkamiehet kokivat työmarkkinajärjestöjen vesittäneen lain uudistukselle asetetut tavoitteet, etenkin työnantajille tulevien velvoitteiden lisäämisen. Vähiten kuulluksi tulivat ne järjestöt, jotka yrittivät purkaa lain kaksijakoista ymmärrystä sukupuolesta. Nykyistä lakia voidaankin pitää monenlaisten valtakamppailujen tuloksena, jossa työmarkkinajärjestöt Ikävalkon tarkastelun perusteella vetivät pisimmän korren.

Suomen tasa-arvolainsäädäntö on laajentunut syrjinnän kielloista kehotuksiin aktiivisiin toimiin tasa-arvon edistämiseksi (Borchorst 2001b, 205). Suomessa tasa-arvolainsäädännön painopiste onkin ollut muiden Pohjoismaiden tapaan tasa-arvon edistämisessä syrjinnän kieltämisen sijaan (Kantola & Nousiainen 2008, 7). Tasa-arvolain mukaan jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Vähintään 30 henkilön työpaikoilla tulee toteuttaa tasa-arvoa edistävät toimet vuosittain yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa laadittavan, erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskevan tasa-arvosuunnitelman mukaisesti. Suunnitelman tulee lain mukaan sisältää selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta, jonka osana tulee olla erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista. Suunnitelman tulee sisältää myös suunnitellut toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi. Lisäksi suunnitelmassa tulee olla arvio aiempina vuosina suunnitelmaan kirjattujen tasa-arvoa edistävien toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609.)

Tasa-arvon tavoitteellinen ja suunnitelmallinen edistäminen kohdistuu erilaisiin tasa-arvon epäkohtiin. Lain mukaan työn sukupuolen mukaista eriytymistä tulee purkaa erilaisin toimin: työnantajan tulee toimia siten, että avoimna oleviin tehtäviin hakeutuu naisia ja miehiä ja työoloja tulee kehittää sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille. Lisäksi heille tulee luoda yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen. Laki edellyttää myös naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämistä työehdoissa, erityisesti palkkauksessa. Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista tulee helpottaa etenkin työjärjestelyillä. Lisäksi työntajan velvollisuudeksi määritellään sukupuoleen perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisy. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609.)

Laissa on kielletty sekä välitön että välillinen syrjintä sukupuolen perusteella. Välittömällä syrjinnällä laissa tarkoitetaan naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella. Eri asemaan

asettaminen raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä on myös välitöntä syrjintää. Välillisellä syrjinnällä sen sijaan tarkoitetaan laissa eri asemaan asettamista sukupuolinäkökulmasta neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos tämän seurauksena henkilöt joutuvat tai voivat joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella. Laissa kuitenkin todetaan, että niin sanottu positiivinen erityiskohtelu ei ole syrjintää: naisten ja miesten asettaminen väliaikaisesti eri asemaan sukupuolen perusteella ei ole syrjintää, mikäli sillä pyritään tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamiseen käytännössä. Työnhakutilanteessa voidaan siis tasa-arvosuunnitelmaan perustuen valita yhtä pätevistä hakijoista vähemmistösukupuolen edustaja. Sen sijaan esimerkiksi lisäpisteiden antaminen armeijan käymisestä koulutukseen hakiessa voi olla välillistä syrjintää, jos armeijan käymisellä ei ole merkitystä koulutuksen tai ammatin kannalta, johon koulutuksella tähdätään. Välillistä syrjintää on lain mukaan myös eri asemaan asettaminen vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella. Lisäksi seksuaalinen häirintä määritellään laissa syrjinnäksi. (Emt.)

Johanna Kantola ja Kevät Nousiainen (2008, 8) ovat todenneet, ettei tasa-arvolaki ole erityisen tehokas syrjinnän torjumisessa, sillä se edellyttää syrjintää epäilevältä huomattavaa aktiivisuutta. Lisäksi hyvityksen saaminen on mutkikasta ja epävarmaa. Tasa-arvovaltuutettu voi syrjintää epäilevän pyynnöstä selvittää syrjintäväitettä ja antaa siitä lausunnon, mutta hänellä ei ole asiassa päätösvaltaa. Tasa-arvovaltuutettu voi pyytää tasa-arvolautakuntaa kieltämään syrjivän menettelyn jatkamisen, mutta lautakunta ei sovittele syrjintäasioita. Hyvityksestä ja muusta korvauksesta päättää tuomioistuin. Syrjintä on lisäksi selvästi laajempi ilmiö kuin se, minkä lainsäädäntö kattaa. Tutkimuksissa (esim. Caplan 1993; Husu 2001) onkin todettu, etteivät sukupuolisyryntä ja seksismi katoa kun ne sanktioidaan lainsäädännön avulla, vaan muuttuvat hienovaraisemmiksi ja kätkeytyemmiksi. Tällöin niiden hahmottaminen ja niihin puuttuminen on entistä vaikeampaa. Tätä ilmiötä kuvaamaan käytetään piilosyrjinnän käsitettä. (Emt., Husu 2002, 48–49.)

Kevät Nousiainen ja Anu Pylkkänen (2001, 271, 289–290) arvioivat tasa-arvolain<sup>2</sup> olevan toiminnalliselta alaltaan varsin suppea laki, jonka ei voida ajatella merkittävästi vaikuttavan sukupuolten elämäntapojen eriytymisestä johtuvaan eriarvoisuuteen. Heidän mukaansa myöskään suomalainen syrjinnän vastainen lainsäädäntö ei näytä vaikuttavan tehokkaasti niihin naisia syrjiviin rakenteisiin, jotka ovat ominaisia suomalaisille työmarkkinoille. Nousiainen ja Pylkkänen nimeävät Suomen ja osittain muidenkin Pohjoismaiden tasa-arvoa koskevaksi paradoksiksi sen, että kansainvälisesti vertaillen näissä sukupuolten tasa-arvon kannalta edistyneissä maissa tasa-arvolainsäädännöllä ja etenkin syrjinnän vastaisella lainsäädännöllä on suhteellisen vähäinen painoarvo. Johanna Kantolan ja Kevät Nousiaisen (2008, 18–19) mukaan tasa-arvopolitiikan suurin ongelma on kuitenkin vähäiset resurssit ja puutteellinen täytäntöönpano, jotka johtuvat vain osittain lainsäädännön puutteista. Siten pelkästään lakia muuttamalla tasa-arvon ei voida ajatella edistyvän merkittävästi.

Suomen tasa-arvolainsäädäntö keskittyy sukupuolten tasa-arvon edistämiseen. Tasa-arvolain noudattamista valvovan tasa-arvovaltuutetun toimialaan kuuluvat vain sukupuolta koskevat syrjintäkysymykset. Suomesta puuttui pitkään sellainen lainsäädäntö ja koneisto, jonka toimialaan muut syrjintäperusteet kuuluvat. Suomessa muita syrjintäperusteita kuin sukupuolta koskevat normit ovatkin kehittyneet hitaammin, yleensä kansainvälisten sopimusveloitteiden kautta (Kantola & Nousiainen 2008, 9). Yhdenvertaisuuslaki astui voimaan vuonna 2004, jolloin myös perustettiin vähemmistövaltuutetun toimi. Yhdenvertaisuuslaki kieltää ikään, etniseen alkuperään, kieleen, uskontoon, vakaumukseen, mielipiteeseen, terveydentilaan, vammaisuuteen, seksuaaliseen suuntautumiseen tai muuhun, henkilöön liittyvään syyhyn perustuvan syrjinnän (Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21). Se on siis suuntautunut ensisijaisesti syrjinnän torjumiseen, ei tasa-arvon tai

---

2. Nousiaisen ja Pylkkäsen kirja on vuodelta 2001, joten arvio kohdistuu tasa-arvolakiin ennen viimeisintä, vuonna 2005 voimaan astunutta uudistusta. Nousiaisen ja Pylkkäsen arvostelun kohteena olleet asiat ovat kuitenkin pysyneet uudistuksesta huolimatta pääsääntöisesti samoina.

yhdenvertaisuuden aktiiviseen edistämiseen – vaikkakin siihen sisältyy myös tällaisia säädöksiä (Kantola & Nousiainen 2008, 10).

Yhdenvertaisuuslain uudistusta on valmisteltu vuodesta 2006 lähtien. Uudistuksella pyritään vahvistamaan yhdenvertaisuuden suojaa siten, että lainsäädäntö kattaisi entistä selkeämmin kaikki syrjintäperusteet, soveltuisi yhdenmukaisemmin kaikkiin elämänalueisiin ja asettaisi eri syrjintätilanteet mahdollisimman samanlaisten oikeus-suojakeinojen ja seuraamusten piiriin. Lain uudistaminen päätettiin kuitenkin edellisen hallituksen aikana jättää nykyiselle, vuonna 2011 aloittaneelle hallitukselle.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslainsäädännössä eri syrjintäperusteiden suojat ovat erilaiset. Esimerkiksi työelämässä, koulutuksessa ja ammattiyhdistystoiminnassa syrjintä on kielletty kaikilla mahdollisilla henkilöön liittyvillä perusteilla, kun taas palveluiden tarjoamisen ja sosiaaliturvan osalta syrjintä on kielletty vain sukupuolen ja etnisen alkuperän perusteella. Eri syrjintäperusteet eivät siis ole yhdenvertaisia, vaikka syrjintäkieltojen suojaamat ihmiset ovatkin. Etenkin sukupuoli on syrjintäperusteena hyvin erityinen. Sen avulla suojataan ihmiskunnan enemmistöä eikä vähemmistöä, mikä taas on tyypillistä muille kielletyille syrjintäperusteille. Sukupuolierolla on lisäksi vahva, usein biologiseksi ymmärretty perusta, minkä vuoksi sukupuolen kategoriaa pidetään lainsäädännössä itsestään selvänä. (Kantola & Nousiainen 2008, 8, 14–15.)

Viime vuosina Euroopan Unionissa ja sen myötä myös Suomessa on alettu kiinnittää yhä enemmän huomiota moniperusteiseen syrjintään eli siihen, että henkilö tulee syrjityksi useammalla syrjintäperusteella. Se on kuitenkin monimuotoisuutensa vuoksi osoittautunut niin politiikassa kuin tutkimuksessakin vaikeasti käsiteltäväksi kysymykseksi. Nykyisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslainsäädännön syrjintäperusteittain eriytynyt toimintamalli tekee moniperusteisen syrjinnän käsittelyn käytännössä vaikeaksi (Kantola & Nousiainen 2008, 18). Yhdenvertaisuuslain uudistukseen kaavaillaan kuitenkin nimenomaista mainintaa moniperusteisesta syrjinnästä.

*Tasa-arvosta lisäärvoa* -hankkeessa tasa-arvolaki oli tasa-arvotyön lähtökohta. Työpaikat houkuteltiin mukaan hankkeeseen lupaamalla asiantuntija-apua lakisääteisen tasa-arvosuunnitelman laatimiseen<sup>3</sup>. Laista myös muistuteltiin hankkeen aikana, kun työpaikoilla haluttiin edistää jotain ihan muuta kuin sukupuolten tasa-arvoa. Tasa-arvolakiin vetoaminen auttoi legitimoimaan tasa-arvotyötä työpaikoilla, mutta samalla se toisti lakiin sisältyvää sukupuolen kaksijakoisuuteen perustuvaa tulkintaa tasa-arvosta.

## Tasa-arvon käsite feministisessä tasa-arvokeskustelussa

Kuten työpaikoilla, myös feministisissä teorioissa esiintyy monenlaisia tulkintoja tasa-arvosta. Otan lähempään tarkasteluun niistä kolme: tasa-arvofeminismiksiin kutsutun *tasa-arvon yhtäläisinä oikeuksina, sukupuolieroon perustuvan tasa-arvon* sekä *moninaisen tasa-arvon*. Nämä näkökulmat tasa-arvoon ovat samat, jotka ovat keskeisiä aineistoni analyysissä. Kolmijako onkin muodostunut tutkimuksessani sekä aineiston analyysin että tutkimuskeskustelun avulla: aineiston lukeminen rinnakkain tutkimuskeskustelun kanssa on auttanut poimimaan teoriasta aineistoni kannalta olennaisia sisältöjä, ja vastaavasti teoria-keskustelun lukeminen on auttanut jäsentämään aineistoani ja siihen sisältyviä ymmärryksiä tasa-arvosta.

Tässä luvussa esittelemieni tasa-arvokäsitysten ei ole tarkoituskaan kattaa kaikkea tasa-arvokeskustelua, mitä feministisessä teoriassa on käyty, vaan ottaa lähempään tarkasteluun joitakin tutkimukseni kannalta keskeisiä näkökulmia. Viittaan etenkin feministisessä politiikan tutkimuksessa käytyyn tasa-arvokeskusteluun, koska sillä on eniten yhtymäkohtia aineistossani käytyyn tasa-arvokeskusteluun, joka taas perustuu suurelta osin tasa-arvopolitiikassa säädettyjen velvoitteiden noudattamiseen. Lähestyn tutkimukseni keskeisiä tasa-arvokäsitteitä

3. Työpaikkoja houkuteltiin hankkeeseen muillakin lupauksilla. Niitä käsittelem tarkemmin luvussa kaksi.



tasa-arvopolitiikan näkökulmasta, minkä vuoksi en siis esimerkiksi sukupuolieroon perustuvaa tasa-arvonäkemyksiä esitellessäni tarkastele feministisessä teoriassa sukupuolierosta käytyä keskustelua laajemmin. Feministisen politiikan tutkimuksen ohella käytän lähteenä feministisen työelämän tai organisaatiotutkimuksen tekstejä, sillä tutkimukseni sijoittuu tähän kenttään.

Feministisessä teoriassa on tullut tavaksi jakaa oma lähihistoria selkeisiin vuosikymmeniin ja siten tuottaa tarina jatkuvasta kehityksestä. Kehitystarina pitää sisällään muutoksen 1970-luvun naisten keskinäisille eroille sokeasta liberaalifeminismistä 1980-luvun naiseuden essentialisoivan radikaalifeminismin kautta 1990-luvun sukupuolen pirstaleisuutta korostavaan postmoderniin tai poststrukturealistiseen teoriaan. Clare Hemmings (2005, 116, 130) kritisoi tällaista tarinankertomisen tapaa siitä, että se yksinkertaistaa feministisen teorian ja vaikenee merkityksistä käydyistä kamppailuista. Esimerkiksi poststrukturealistisen feminismin teoreetikot esitetään usein tarinassa ensimmäisinä, jotka purkavat naisen kategorian, vaikka naisen kategorian purkaminen on ollut yksi useimpien feministiteoreetikkojen jatkuvista huolenaiheista. Tällainen valikoiva tarinankerronnan tapa erottaa feminismin omasta menneisyydestään yleistämällä 1970-luvun feminististä ajattelua absurdiuteen saakka, määrittelemällä identiteetipolitiikan vaiheeksi, viemällä poststrukturealistiselta feminismiltä kaiken poliittisuuden ja intrinsekkyyden, että me feministit kannamme näiden kuvitteellisten epäonnistumisten taakkaa, Hemmings kirjoittaa. Tässä prosessissa luokka, rotu ja seksuaalisuus kadotetaan, vain tullakseen uudelleen löydettyiksi ruumiillisuutena ja toimijuutena.

Pyrin muistamaan tämän kritiikin myös omassa tutkimuksessani kuvatessani feminististä teoriakeskustelua tasa-arvosta. Tarkoitukseni onkin ennen kaikkea tuoda esiin joitakin feministisiä näkökulmia sukupuoleen ja tasa-arvoon kiinnittämättä niitä johonkin tiettyyn vuosikymmeneen. Ajattelen kuitenkin, että erilaiset tasa-arvokäsitykset pitää ymmärtää tiettyssä historiallisessa kontekstissa, minkä vuoksi niiden tarkastelu jonkin tietyn ajan ajattelulle ominaisena on jossain määrin tarpeen, niin yksinkertaistavaa kuin se kenties onkin.

Tavoitteeni on kuitenkin lineaarisen kehityksen sijaan korostaa niitä kamppailuja, joita merkityksistä käydään, kuten myös yhteyksiä erilaisten näkökulmien välillä.

### *Tasa-arvo yhtäläisinä oikeuksina*

Näkemys tasa-arvosta yhtäläisinä oikeuksina perustuu ajatukseen sukupuolten perimmäisestä samankaltaisuudesta: naiset ja miehet ovat samankaltaisia ihmisiä, ja heillä tulisi siksi olla yhtäläiset ihmisoikeudet (Holli 2001, 249; Benschop 2006, 279). Sukupuolten perimmäisellä samankaltaisuudella viitataan siis siihen, että on olemassa abstrakti normi, yksilö, johon molemmat sukupuolet voidaan sisällyttää ja jonka kautta sekä naisista että miehistä tulee täysivaltaisia kansalaisia (Kuusipalo 2002, 211; Squires 1999, 130). Sukupuolieroon tai pikemmin ihmisten jaotteluun sukupuolen perusteella suhtaudutaan kriittisesti. Sukupuoliero nähdään seksismiä ilmentävänä patriarkaatin luomuksena, jonka avulla on selitetty ja oikeutettu sukupuolten eriarvoisuus: naisten sulkeminen ulos yhteiskunnan keskeisiltä paikoilta on selitetty naisten erilaisuudella suhteessa miehiin. Tästä näkökulmasta sukupuoliero ilmentää naisten alemmuutta miehiin nähden. Siksi tasa-arvon saavuttamisen ajatellaan edellyttävän sitä, ettei sukupuoliero korosteta. (Benschop 2006, 278–280; Squires 1999, 117; Tong 1989/1995, 28.)

Yhtäläiset oikeudet pyritään saavuttamaan poistamalla sukupuoleen perustuva syrjintä, ja lainsäädäntö onkin keskeinen työkalu naisten oikeuksien ajamiseen. Muutoksiin tähdätään lähinnä julkisilla elämäntilanteilla, kuten politiikassa ja työelämässä. (Calás & Smircich 1996, 222; 2006, 290; Kuusipalo 2002, 212.) Ihanteena on yhteiskunta, jossa sukupuolella ei ole merkitystä (Kuusipalo 2002, 212). Tällainen tila ajatellaan saavutettavan, kun naiset ja miehet saavat yhtäläiset oikeudet ja yhtäläisen kohtelun (Benschop 2006, 279).

Feministisessä teoriassa tasa-arvoon yhtäläisinä oikeuksina on viitattu ennen kaikkea liberaalifeministisessä ajattelutavassa. Liberaali-

feminismi tavoittelee modernin yhteiskunnan autonomisen yksilön ja täyden kansalaisen ideaalin ulottamista myös naisiin. Naisiin kohdistuvan sorron ajatellaan ilmenevän syrjintänä, sulkemisena yksilöyden, kansalaisoikeuksien ja julkisten instituutioiden ulkopuolelle. Liberaalifeminismissä ajatellaan, että sorto voidaan poistaa muuttamalla asenteita ja käsitystä naisesta, tunnustamalla myös naiset järkeviksi olennoiksi sekä antamalla naisille koulutusta, sivistystä ja täydet kansalaisoikeudet. (Julkunen 2010, 28–29.)

On syytä tarkentaa, että näkemys tasa-arvosta yhtäläisinä oikeuksina ei sisällä oletusta, että naiset ja miehet olisivat täsmälleen samanlaisia tai että sukupuolieron olemassaolo kiellettäisiin. Pikemminkin kriittisyys sukupuolieroa kohtaan tarkoittaa tässä sitä, että kaikkia ihmisiä tulisi sukupuolesta riippumatta kohdella samoihin sääntöihin ja kriteereihin nojautuen, jotta he voisivat tasa-arvoisesti tavoitella valitsemiaan päämääriä. (Squires 1999, 120.) Sen sijaan kaavamaiset sukupuoliroolit nähdään naisia sortavina, sillä niiden ajatellaan estävän naisia saavuttamasta täyttä potentiaaliaan (Halford & Leonard 2001, 11).

Samalla kun feministit vaativat naisille lisää oikeuksia ja pyrkivät poistamaan sukupuoleen perustuvan syrjinnän, alkoi esiintyä epäilyksiä sen suhteen, onko mahdollista tai edes toivottavaa, että naiset saavuttaisivat tasa-arvon miesten kanssa. Epäilykset kohdistuivat tasa-arvoon yhtäläisinä oikeuksina, sillä siihen nähtiin sisäänrakennetun miehisen normin. Yksilön, johon molemmat sukupuolet sisällytetään, ei nähty olevan olemukseltaan sukupuoleton, vaan viittaavan miehiseen toimijaan (Kuusipalo 2002, 213). Tasa-arvossa yhtäläisinä oikeuksina nähtiin tavoiteltavan samankaltaisuutta, joka kätkee miehisen normin ja pyrkii hävittämään naisen sukupuolen. (Benschop 2006, 280; Holli 1995, 14, 17; Honkanen 1997, 3-4; Squires 1999, 119.)

Yhtäläisiin oikeuksiin perustuvassa tasa-arvodiskurssissa naisia verrataan mieheen: saavuttavatko naiset miesten asemia, kurovatko kiinni sukupuolikuilua (Julkunen 2010, 16–17; Liljeström 2008, 224)? Miehillä jo kuuluvien oikeuksien ulottamisen myös naisiin tapahtuu vaatimalla naisia tulemaan miesten kaltaisiksi. Samalla pe-

rustavanlaatuiset sukupuolistuneet valtasuhteet jäävät pimentoon. Sukupuolten samankaltaisuutta korostava tasa-arvonäkemyks ei kritiikin mukaan myöskään näe naisissa mitään erityistä, vaan kyseenalaistaa naisten erityisyyden sen nimissä, että nainen on ensi sijassa ihminen (Honkanen 1997, 5).

Evangelina Holvino (2010, 250–256) on kritisoinut liberaalifeminististä lähestymistapaa, jonka hän väittää edelleen olevan hallitsevassa asemassa sukupuolinäkökulmaisessa organisaatiotutkimuksessa. Liberaalifeministinen lähestymistapa on hänen mukaansa nostanut esiin vain valkoisten, keskiluokkaisten naisten ongelmia ja tehnyt siten näkymättömäksi värilliset naiset ja heidän kokemuksensa ja ongelmansa. Esimerkiksi liberaalifeministien tekemä jako yksityisen ja julkisen elämänpiiriin välille sekä vaatimukset oikeudesta osallistua julkiseen elämänpiiriin eivät vastaa työväenluokkaisten värillisten naisten kokemusta. Heille kotirouvan rooli ei yleensä ole edes mahdollinen vaihtoehto eikä perhe välttämättä sortavaksi koettu instituutio, vaan turvapaikka työelämän ja yhteiskunnan rasisisesta ilmapiiristä, Holvino muistuttaa. Holvinon mukaan sukupuolta ei voikaan asettaa luokan ja rodun edelle tarkasteltaessa työelämän eriarvoisuutta, vaan ne kaikki tulisi ottaa huomioon, jotta tutkimus ei tekisi merkittävää osaa naisista kokemuksineen näkymättömiksi.

Kritiikistä huolimatta yhtäläisten oikeuksien ajamisella on paikkansa, sillä se on auttanut ulottamaan monet tänä päivänä itsestään selvinä pidetyt oikeudet myös naisiin. Kaavamaisten sukupuoliroolien kyseenalaistamisen ansiosta ihmiset yleensä ottaen hyväksyvät ajatuksen, että naiset ja miehet ovat samanarvoisia eivätkä naiset ole miehiä vähä-älyisempiä, vastuuttomampia tai kykenemättömiä päättämään yhteisistä asioista – kaikki asioita, jotka olivat vielä joitakin vuosikymmeniä sitten yleisesti hyväksyttyjä käsityksiä. Sukupuolistereotyyppioita esiintyy toki edelleen, mutta enää naisia ei voi automaattisesti sulkea esimerkiksi johtotehtävistä ulos sukupuolensa vuoksi. (Jokinen 2002, 243; Tong 1989/1995, 38.)

Tasa-arvosta yhtäläisinä oikeuksina on tasa-arvotyön tai tasa-arvopolitiikan näkökulmasta eri versioita. Yhtäläisiä *mahdollisuuksia*

painottavan ajattelutavan mukaan naisilla ja miehillä tulee olla yhtäläiset mahdollisuudet toteuttaa inhimillistä potentiaaliaan. On ihmisestä itsestään kiinni, kuinka hän annettuja mahdollisuuksia käyttää. Yhtäläisiä *tuloksia* painottavassa ajattelutavassa puolestaan kiinnitetään huomio niihin yhteiskunnan rakenteellisiin tekijöihin, jotka estävät etenkin naisia toteuttamasta heille suotuja oikeuksia täysimääräisesti. Mahdollisuuksien luomisen lisäksi yhteiskuntaa on muutettava niin, että sukupuolten välinen tosiasiallinen tasa-arvo toteutuu. (Holli 2002, 17.) Suomen tasa-arvolaki perustuu pitkälti jälkimmäiseen näkökulmaan: yhtäläisten mahdollisuuksien takaaminen ei riitä, vaan tasa-arvoa on aktiivisesti edistettävä (Kantola & Nousiainen 2008, 7).

Feministisessä tasa-arvokeskustelussa on kritisoitu yhtäläisten mahdollisuuksien tasa-arvoa esimerkiksi siksi, että siinä vastuu tasa-arvon edistämisestä langetetaan (nais)yksilöille, jotka eivät kuitenkaan yksin pysty muuttamaan yhteiskunnan rakenteita. Anne Maria Holli (2002, 19) on esittänyt, että suomalaisessa tasa-arvopolitiikassa sukupuolten tasa-arvo olisi siirtynyt yhteiskunnallisiin rakenteisiin kiinnittyvästä ihanteesta yksilön mielensisäiseksi asiaksi, jolloin vastaukset epätasa-arvoon eivät löydy yhteiskuntaa muuttamalla, vaan yksilön tahdosta ja valinnoista. Holli kirjoittaa sarkastisesti:

Riittää siis, että ihminen tuntee itsensä tasa-arvoiseksi, valtaa ja toimintamahdollisuuksia pursuavaksi teräsnaiseksi tai -mieheksi. Silloin hän pystyy myös ylittämään sukupuoleen mahdollisesti liittyvät esteet: valitsemaan ”oikean” koulutusalan, hyväpalkkaisen ammatin, pärjäämään kilpailussa vakinaisesta virasta ja uralla etenemisestä – ja hoitamaan siinä sivussa perheen, kodin, lapset, isovanhemmat ja luottamustehtävät, samalla kun pitää kroppansa timminä ja ihonsa hehkeänä. Se, joka ei tähän pysty, saa syyttää tilanteesta vain itseään. (Emt., 19.)

Hollin mukaan sukupuolten tasa-arvo tällaisessa muodossa palvelee talouselämän ja entistä kapea-alaisemman valtion etuja sekä niitä, jotka muutenkin pärjäävät. Kun tasa-arvo nähdään yksilön tahdosta riippuvaksi asiaksi, unohdetaan yhteiskunnan rakenteista johtuva epä-

tasa-arvo. Tällöin on vaikea esittää työelämälle ja valtiolle vaatimuksia tasa-arvoisesta kohtelusta. (Holli 2002, 20.) Yksilön vastuuta peräävää tasa-arvonäkemyistä onkin kritisoitu siitä, että vaikka yhtäläiset oikeudet voivat auttaa yksittäisiä naisia esimerkiksi etenemään urallaan, ei näkemys haasta riittävästi yhteiskunnallisia valtajärjestelmiä, jotka ovat tehneet tasa-arvotyön tarpeelliseksi (Meyerson & Kolb 2000, 562). Näitä järjestelmiä ei yksilö voi pelkästään omalla toiminnallaan muuttaa.

Vaikka muodollisia yhtäläisiä oikeuksia ei voida pitää riittävänä tasa-arvon toteutumisen kriteerinä, on niillä ja niiden ajamisella edelleen paikkansa. Esimerkiksi sukupuolikiintiöitä koskeva lainsäädäntö Suomessa ja muissa Pohjoismaissa on lisännyt naisten osuutta valtion ja kuntien päätöksenteossa, Norjassa myös liike-elämässä (Holli & Luhtakallio & Raevaara 2003; Skjeie & Teigen 2005). Siitä, onko tämä muuttanut politiikan tai liike-elämän sisältöjä tai tehnyt niitä jotenkin ”tasa-arvoisemmiksi” tai ”naisystävällisemmiksi”, voi olla monta mieltä. Joka tapauksessa yhtäläiset oikeudet ovat yksi keskeinen tasa-arvon toteutumisen edellytys, jonka parissa riittää edelleen tekemistä, myös Suomessa. Yhtäläiset oikeudet ovat yhä myös feministisen teorian kiinnostuksen kohteena. Yksi keskeinen tulevaisuuden haaste tulee olemaan sukupuolisen ja seksuaalisen moninaisuuden huomioon ottaminen myös lainsäädännön tasolla.

## *Sukupuolieroon perustuva tasa-arvo<sup>4</sup>*

Sukupuolieroon perustuvassa tasa-arvoajattelussa kiinnitetään huomio sukupuolistuneisiin yhteiskunnallisiin valtasuhteisiin. Näihin valtasuhteisiin on feministisessä teoriassa usein viitattu patriarkaatin käsitteellä. Patriarkaatti voidaan määritellä miehiseksi yhteiskunnalliseksi valtajärjestelmäksi, jossa mies ja miehisuus merkitsee normia, nainen ja naisellisuus poikkeamaa ja vajavuutta suhteessa tuohon normiin (Calás & Smircich 2006; Korvajärvi & Markkola 2009; Liljeström 1996; Walby 1986; 1990). Patriarkaatissa valtasuhteiden ajatellaan ilmentyvän paitsi julkisessa, myös ja erityisesti yksityisessä elämänpiirissä, kuten perheessä ja seksuaalisissa suhteissa: henkilökohtainen on poliittista (Kuusipalo 2002, 211). Patriarkaatissa sukupuolten väliset valtasuhteet ovat luonnollistuneet ja siksi niitä on vaikea nähdä saati kyseenalaistaa. Luonnollistuneet valtasuhteet näyttävät itsestään selviltä, jopa järkeviltä ja oikeudenmukaisilta. (Halford & Leonard 2001, 30–31.)

Sukupuolten eroja ja valtasuhteita on tarkasteltu myös sukupuolijärjestelmän teorian avulla. Teoriakeskustelua on käyty erityisesti angloamerikkalaisen feminismin piirissä, mutta myös Pohjoismaissa sukupuolijärjestelmän käsite on saanut tukevan jalansijan (Liljeström 1996, 111). Angloamerikkalaisessa keskustelussa sukupuolijärjestelmästä käyty teoriakeskustelu on kulkenut käsi kädessä sex/gender-jaottelusta (Rubin 1975) käydyn keskustelun kanssa, kun taas Pohjoismaissa painotus on ollut lähinnä sukupuolijärjestelmän käsitteen problematisoinnissa (Liljeström 1996, 118). Sex/gender-jaottelu viittaa biologisen ja sosiaalisen sukupuolen käsitteelliseen erottamiseen toisis-

---

4. Sukupuolieroon perustuvasta tasa-arvosta on feministisessä teoriassa olemassa myös hyvin erilainen tulkinta kuin se, minkä tässä luvussa esittelen. Keskieuropalaisessa, erityisesti ranskankielisessä feministis-teoreettisessa keskustelussa korostetaan niin sanottua radikaalia sukupuolieroa: sukupuolet ovat erilaisia, mutta ero tulisi ajatella uudelleen ei-hierarkkisenä, jolloin erilaista tulisi lähestyä arvottamatta ja rakentamatta oppositioasetelmaa. Tällaista eroa ei ole sukupuolieron teoreetikoiden, joista kenties tunnetuimpia ovat Luce Irigaray (esim. 1996) ja Rosi Braidotti (esim. 1993), mukaan päässyt koskaan kunnolla syntymään, sillä vallitsevat hierarkiat tukahduttavat tätä eroa. Tällainen tulkinta sukupuolieroon perustuvasta tasa-arvosta ei kuitenkaan ole omassa aineistossani keskeisellä sijalla, minkä vuoksi en käsittele tätä lähestymistapaa tutkimuksessani laajemmin.

taan, minkä avulla voidaan osoittaa, että sukupuoleen liittyvä sorto on sukupuolta järjestävien valtasuhteiden tulosta, ei biologiasta johtuvaa (Rubin 1975; Liljeström 1996, 115–120; Rossi 2010, 27). Sittemmin jako on kyseenalaistettu feministisen tutkimuksen osoitettua, että niin biologia kuin luonnollisina ymmärretyt anatomis-fysiologiset erot ruumiiden välillä ovat historiallisia ja diskursiivisissa käytännöissä tuotettuja (Liljeström 1996, 118).

Pohjoismaisessa keskustelussa Yvonne Hirdmanin (esim. 1990a, 1990b) teoria sukupuolijärjestelmästä on ollut erityisen vaikutusvaltaisen. Hirdmanin teorian mukaan sukupuoli järjestyy kahden periaatteen mukaan: eron tai erilläänpidon ja hierarkian. Erolla tai erilläänpidolla Hirdman viittaa feminiinisen ja maskuliinisen määrittelyyn toisilleen vastakkaisin ominaisuuksin sekä sukupuolen mukaiseen työnjakoon. Hierarkialla hän taas viittaa maskuliinisen suurempaan arvostukseen, mieheen ihmisen normina sekä miesten hallussa olevaan materiaalliseen, kulttuuriseen ja symboliseen valtaan. (Emt.; Julkunen 2010, 16.) Sukupuolieroon perustuvassa tasa-arvokeskustelussa hierarkian käsitettä on käytetty kritisoidaan näkemystä tasa-arvosta yhtäläisinä oikeuksina siitä, että se asettaa miehen normiksi jota naisten tulee tavoitella. Eron käsitteen avulla taas on pyritty rakentamaan tasa-arvoa naisten erityisyyden varaan.

Feministisessä teoriassa patriarkaatin käsitettä on kehitelty erityisesti marxilaisen ja sosialistisen feminismin sekä radikaali- ja kulttuurifeminismin parissa. Marxilaisen ja sosialistisen feminismin mukaan sekä kapitalismi että patriarkaatti sortavat naisia (Julkunen 2010, 32; Holvino 2010, 256–258). Marxilaisen ja sosialistisen feminismin keskeinen ero on, että sosialistisen feminismin mukaan sukupuolella ja luokalla on suunnilleen yhtäläinen rooli naisten sarron selittämisessä, kun taas marxilaisen feminismin mukaan luokalla on lopulta suurempi osuus naisten aseman ja toiminnan selittämisessä (Tong 1989/1995, 39). Radikaalifeministeille sen sijaan naisten sorto on perustavanlaatuisin ja laajimmin levinnyt sarron muoto, jonka alkuperä on naisen ruumiillisuudessa, äitiydessä ja miesten seksuaalisessa vallassa (Calás & Smircich 2006, 294; Julkunen 2010, 35; Tong 1989/1995, 71).



Kulttuurifeministit, jotka on nimetty myös naiskeskeisiksi feministeiksi, perustivat teoriansa sukupuolieron ja naiseuden positiivisen uudelleenmäärittelyn varaan. Esimerkiksi perhettä ja äitiyttä ei enää nähty naisten alistuksen lähteenä, vaan naisten vallan lisääjänä. Naisten sorron ei siis ajateltu johtuvan siitä, etteivät naiset olleet vielä päässeet osallisiksi edistyksestä, vaan siitä, että maskuliinisessa kulttuurissa naisellinen on kielletty ja torjuttu sekä asetettu patriarkaalisen kontrollin alaiseksi. Organisaatioteoriassa naiskeskeinen feminismi näkyy esimerkiksi naisten miehistä poikkeavien kokemusten, arvojen, käyttäytymisen, tunteiden ja ajattelun sekä niiden tärkeyden organisaatioiden kannalta esiin nostamisena (Benschop 2006, 279).

Sukupuolieroon perustuva tasa-arvo on yhdistelmä patriarkaatiteoriaa ja naiskeskeistä feminismiä. Yhteiskunnassa, jossa miehinen on normi, voidaan naisilla ajatella olevan kaksi vaihtoehtoa: mukautuminen tuohon normiin tai erottautuminen siitä. Naiset voivat pyrkiä häivyttämään sukupuolensa, tai sitten korostamaan sitä. Sukupuolieroon perustuvan tasa-arvonäkemyksen mukaan sukupuoliero tulee ottaa huomioon ja sitä pitää arvostaa. Sukupuolieroa ei nähdäkään alemmuuden ja sorron lähteenä, vaan ilon ja ylpeyden aiheena. Sen vuoksi naisia ei tule yrittää mukauttaa vallitsevaan yhteiskunnalliseen järjestykseen, vaan sukupuolieroon perustuvan tasa-arvon kannattajat pyrkivät kääntämään tuon järjestyksen nurin ja tuomaan keskiöön sen, mikä aiemmin oli marginalisoitu: naisen ja naisellisen. (Kuusipalo 2002, 213; Squires 1999, 116, 118.) Naisellisiksi mielletyt ominaisuudet ja asiat, kuten hoiva, alettiin nähdä vahvuutena, keinona naisten valtaistamiseen (Calás & Smircich 1996, 226; 2006, 294). Patriarkaalisen yhteiskunnan arvoihin kuten yksilökeskeisyyteen, kilpailullisuuteen ja rationaalisuuteen sen sijaan suhtauduttiin pikemmin epäluuloisesti ja jopa vihamielisesti kuin ihaillen. Tavoitteena oli vähentää miehisen järjestyksen valtaa, ei yhtyä sen riveihin. (Kuusipalo 2002, 213; Squires 1999, 118.)

Tämä onkin sukupuolieroa korostavan näkemyksen keskeinen anti feminismille ja tasa-arvokeskustelulle: naisen ja naisellisen positiivinen uudelleenmäärittely on luonut vastapainoa vallitsevan kulttuurin naisia

ja naisellista aliarvioiville, jopa halventaville käsityksille ja horjuttanut miehistä järjestystä (Kuusipalo 2002, 214). Sukupuolieroon perustuvan tasa-arvonäkemyksen ansioksi voidaan lukea myös esimerkiksi naisiin kohdistuvat erityistoimet kuten kiintiöt, joille ei ole tilaa sukupuolineutraalissa tasa-arvodiskurssissa. Sukupuolieroon perustuvan tasa-arvonäkemyksen mukaan ei riitä, että naisille ja miehille annetaan lainsäädännön avulla yhtäläiset mahdollisuudet. Naisille pitää antaa tasoitusta – ei siksi, että naisia pidettäisiin huonompina tai heikompina, vaan siksi, että olemassa olevat käytännöt suosivat miehiä. (Kuusipalo 2002, 217; Liljeström 2010, 244; Raevaara & Saarikoski 2002.) Patriarkaattiteoriat ovatkin auttaneet ymmärtämään sitä, miksi naisten sorto jatkuu myös yhteiskunnissa, joissa naisilla ja miehillä on lähes samat muodolliset oikeudet (Tong 1989/1995, 137).

Sukupuolieroon perustuvaa tasa-arvonäkemystä voidaan kritisoida siitä, että sukupuoli määritellään pysyvänä, kaksinapaisena ja molemmin puolin poissulkevana erona naisellisen ja miehisen välillä. Samalla naisellisuus liitetään ainoastaan naisruumiisiin ja miehisuus miesruumiisiin. (Meriläinen 2001, 30, 33; Benschop 2006, 280.) Näkemystä on syytetty myös siitä, että naisella on viitattu lähinnä valkoiseen, keskiluokkaiseen, heteroseksuaaliseen naiseen, eikä näin nähdä naisten keskinäisiä eroja ja valtasuhteita. Naisellisiksi määriteltyjä ominaisuuksia on pidetty kaavamaisina, eikä niiden ole nähty antavan tilaa näistä ominaisuuksista poikkeaville naiseuksille. (Calás & Smircich 1996, 243; 2006, 295.) Niin ikään väitteet, joiden mukaan miehet sortavat naisia, jättävät huomiotta sen, että valtasuhteet ihmisten välillä ovat monimutkaisempia. Esimerkiksi mustat työväenluokkaiset miehet saattavat olla vaikkapa talouden näkökulmasta joissakin yhteiskunnissa heikommassa asemassa kuin valkoiset, keskiluokkaiset naiset. (Browne & Misra 2003, 489.) Patriarkaattiteorian kaltaisen suuren teorian, joka voisi paljastaa naisten alistukselle yhden alkuperän, rakentelu onkin saanut väistyä pienempien paikallisten sukupuolisorron tarinoiden tieltä (Julkunen 2010, 33).

## *Tasa-arvon ja sukupuolieron vastakkainasettelun ylittäminen*

Feministisessä teoriassa ja naisliikkeessä on käyty kamppailuja siitä, tulisiko feminismin ja feministien tavoitteena olla tasa-arvo vai sukupuoliero. Tässä tarkoitan tasa-arvolla tasa-arvoa yhtäläisinä oikeuksina siten kuin olen tuon näkökulman aiemmin kuvannut. Feministisessä teoriassa yhtäläisiin oikeuksiin ja sukupuolieroon perustuvan tasa-arvon vastakkainasetteluun viitataan yleensä tasa-arvon ja sukupuolieron, *equality* ja *difference*, käsitteiden kautta. Suomessa se tunnetaan myös samanlaisuuden ja erilaisuuden vastakkainasetteluna (esim. Holli 1995). Käytän tutkimuksessani englanninkielisestä lähdekirjallisuudesta peräisin olevia tasa-arvon ja sukupuolieron käsitteitä kuvatessani tätä vastakkainasettelua.

Tässä luvussa esittelen kolme tapaa purkaa vastakkainasettelu. Nämä tavat ovat tasa-arvon tarkastelu erojen kautta (Scott 1997), tasa-arvon relationaalisen luonteen korostaminen (Holli 1995) sekä paradoksaalisuuden hyväksyminen ja huomioon ottaminen (Brunila 2009a; 2009b), joista viimeinen tosin viittaa laajemmin tasa-arvotyössä näkyviin vastakkainasetteluihin kuin pelkästään tasa-arvon ja sukupuolieron vastakkainasetteluun. Nämä kolme pohjustavat myös tasa-arvon moniäänisyyden ymmärrystä, mikä on tutkimuksessani keskeinen näkökulma tasa-arvotyön tasa-arvoihin.

Joan Scottin (1997, 765–766) mukaan tasa-arvon ja sukupuolieron vastakkainasettelu pakottaa mahdollittamaan valintatilanteeseen tasa-arvon ja sukupuolieron välillä. Asetettaessa tasa-arvo ja sukupuoliero toistensa vastakohdiksi tarkoittaa tasa-arvon puolella oleminen sukupuolieron ja sen myötä naisten erityisyyden kiistämistä, kun taas sukupuolieron puolella oleminen tekee tasa-arvosta mahdolltomuuden, sillä vastakkainasettelu luo illusion, että samanlaisuus on ainoa pohja, jolle tasa-arvoa voidaan rakentaa. Siksi Scottin mukaan tulisi puolen valinnan sijaan kyseenalaistaa keinotekoinen vastakkainasettelu tasa-arvon ja sukupuolieron välillä. (Scott 1997, 765.)

Tasa-arvon vastakohta ei Scottin mukaan ole sukupuoliero, vaan eriarvoisuus. Tasa-arvo ei edellytä, toisin kuin on usein tulkittu, sa-

manlaisuutta, vaan erojen huomiotta jättämistä tietyssä tarkoituksessa ja tietyssä tilanteessa, toisin sanoen erilaisten pitämistä tasaveroisina. Tasa-arvo siis perustuu eroille – jos ihmiset olisivat samanlaisia, ei tasa-arvolle olisi tarvettakaan. Erojen suhteen keskeisin kysymys on, millä tavoin ja minkälaisen ominaisuuksien nojalla ihmisiä pidetään erilaisina, miten eron merkityksiä tuotetaan. Scott haluaa myös kyseenalaistaa kaksijakoisen sukupuolieron. Sen vaihtoehto ei ole samanlaisuus, vaan ero tulisi nähdä monimutkaisena järjestelmänä, joka ilmaistaan eri tavoin eri tarkoituksissa ja tilanteissa. Naisten ja miesten välisten erojen sijaan tulisikin Scottin mukaan keskittyä naisten ja miesten keskinäisiin eroihin. Tasa-arvopyrkimysten tulisi perustua eroille – suhteellisille, tilannekohtaisille, kaksijakoista vastakkainasettelua pakeneville eroille. (Emt., 765–766.)

Anne Maria Hollin (1995, 28) mukaan vastakkainasettelujen ylittäminen feministisessä teoriassa on osoittautunut haasteelliseksi tasa-arvon käsitteen kohdalla. Hänen mielestään feministinen kritiikki on tyytynyt lähinnä toistamaan kritisoiomaansa, kuten kääntämällä hierarkiat toisin päin, siis nostamalla naiseuden normiksi mieheyden sijaan. Toinen vaihtoehto on ollut tasa-arvon käsitteen hylkääminen. Kumpikaan ratkaisuyritys ei pääse kaksijakoisuuden yli, sillä ne muodostuvat vastakohdaksi joko kritisoidulle miehyydelle tai tasa-arvolle. Hierarkioiden kääntäminen merkitsee myös yrityksiä tuottaa yksi, ”oikea” merkitys tasa-arvolle.

Holli itse korostaa tasa-arvon relationaalista luonnetta. Hänen mukaansa tasa-arvoa ei voi palauttaa joko samanlaisuuteen tai erilaisuuteen, vaan Holli sijoittaa tasa-arvon jatkumolle, jonka ääripäissä samanlaisuus ja erilaisuus ovat. Tasa-arvo viittaa siis aina sekä samankaltaisuuteen että eroihin. Holli korostaa myös tasa-arvon käsitteen liikkuvuutta ja määrittelemättömyyttä. Tasa-arvolle ei siis ole mahdollista antaa absoluuttista merkitystä samanlaisuutena tai erilaisuutena, vaan se voi saada erilaisia merkityksiä samanlaisuuden ja erilaisuuden jatkumolla, muttei koskaan kiinnittyä sen ääripäihin. Tasa-arvon käsite on jatkuvassa muutoksessa, ja samanaikaisesti on olemassa lukuisia erilaisia tasa-arvokäsityksiä. (Holli 1995, 15–16, 22, 29.)

Vastakkainasettelut näkyvät myös tasa-arvotyössä: tasa-arvotyöhön sisältyy keskenään jännitteisiä näkemyksiä, jotka kilpailevat kuulluksi tulemisesta. Tasa-arvotyössä onkin läsnä joko/tai -ajattelu, kuten olettamukset, että ”naisten tasa-arvon” kannattaja ei voi kannattaa ”miesten tasa-arvoa” (Brunila 2009b, 67). Kristiina Brunila (emt., 69–70) pyrki omassa tutkimuksessaan ylittämään vastakkainasettelut paradoksaalisuuden käsitteen avulla. Paradoksaalisuudella Brunila tarkoittaa sekä/että -ajattelua joko/tai -ajattelun sijaan: ristiriitojen, jännitteiden ja epävarmuuden kanssa elämään opettelemista sen sijaan, että juuttuisi hierarkkisiin vastakkainasetteluihin tai pyrkisi nostamaan jommankumman vastinparin toista korkeammalle.

Kaikkia näitä lähestymistapoja yhdistää halu kyseenalaistaa kei-notekoinen vastakkainasettelu tasa-arvon ja sukupuolieron välillä ja sen sijaan korostaa näiden erilaisten näkökulmien yhtymäkohtia ja vahvuuksia. Lisäksi kaikissa lähestymistavoissa otetaan huomioon monien tulkintojen yhtäaikaisuus, tilanteisuus ja jatkuva muutos. Omassa tutkimuksessani hahmottelen vastakkainasettelut ylittävää lähestymistapaa, jossa yhdistyvät tasa-arvon tarkastelu erojen kautta, tasa-arvon relationaalisuus sekä paradoksaalisuus. Sitä ennen tarkastelen kuitenkin kolmatta tutkimukseni kannalta keskeistä näkökulmaa tasa-arvoon, moninaista tasa-arvoa, sillä vastakkainasettelun ylittäminen liittyy omassa tutkimuksessani myös siihen.

### *Moninainen tasa-arvo*

Vastakkainasettelun ylittäminen liittyy feministisessä teoriassa laajempaan ilmiöön kuin tasa-arvo vs. sukupuoliero -keskusteluun. Itse asiassa kaksijakoisuuden logiikan purkamisesta on poststrukturalististen feminismien myötä tullut yksi feministisen teorian keskeisistä tehtävistä. Tasa-arvonäkökulmasta kaksijakoisuuden ongelma voidaan tiivistää Carole Patemanin muotoilemaan valistusfilosofi Mary Wollstonecraftin dilemmaan: koska vain (valkoiset, länsimaiset, keskiluokkaiset, heteroseksuaaliset) miehet voivat olla vapaita ja riippumattomia yk-

silöitä, jää naisten vaihtoehdoksi joko muuttua miesten kaltaisiksi tai korostaa erilaisuuttaan, mutta jäädä marginaaliin. Molemmat tavat uusintavat sukupuolten välistä eroa ja hierarkiaa. (Pateman 1989, 196–197; Julkunen 2010, 29–30; Kuusipalo 2002, 214–215; Squires 1999, 121–122.) Feministisessä teoriassa sukupuolten samanlaisuus vs. erilaisuus -vastakkainasettelua onkin alettu pitää ansana, joka luokittelee naisen joko miehen kaltaiseksi tai erilaiseksi kuin mies, aina kuitenkin suhteessa mieheen ja miehisyYTEEN. Siksi kaksijakoisuuden logiikka itsessään halutaan purkaa. (Kuusipalo 2002, 215.)

Kaksijakoisuus halutaan ylittää etenkin sukupuolen käsitteessä. Kaksijakoisen sukupuolikäsityksen kriitikoiden mukaan sukupuoli ei yksinään selitä yhteiskunnallista eriarvoisuutta tai ei ole keskeisin eriarvoisuutta selittävä tekijä. Sen sijaan tulisi korostaa eriarvoisuutta yhtenäisiksi oletettujen ryhmien, kuten naisten kesken. (Brah & Phoenix 2004, 82; Calás & Smircich 1996, 237; 2006, 309; Kuusipalo 2002, 214; Squires 1999, 134.) Tämä tapahtuu ottamalla kriittisen tarkastelun kohteeksi naisen kategoria, tai pikemmin sille annetut vakiintuneet merkitykset. Kategorioiden ei ajatella olevan yhtenäisiä ja lopullisia, vaan pirstaleisia, epävakaita ja jatkuvassa liikkeessä. Tässä piilee myös niiden voima: on aina mahdollisuus, vaikka kuinka pieni, toisin tekemiseen, vastarintaan ja muutokseen. (Halford & Leonard 2001, 20–21, 23.) Tästä näkökulmasta sukupuoli ei ole feminismin lähtökohta vaan arvioinnin kohde. Keskeisiä kysymyksiä ovat: miten sukupuolta tuotetaan ja esitetään? Millaisia valtasuhteita sukupuolen tuottamiseen liittyy? (Kuusipalo 2002, 215; Jones & Stablein 2006, 150–151.)

Tasa-arvopolitiikan näkökulmasta sukupuolten ja seksuaalisuuksiin moninaisuuden voi ajatella perustelevan kaksijakoiseen sukupuolen käsitteeseen kiinnittyvää tasa-arvopolitiikkaa laajempaa yhdenvertaisuuspolitiikkaa ja -lainsäädäntöä (Julkunen 2010, 71). Kaksijakoisuutta purkava tasa-arvoajattelu mahdollistaa lisäksi miesten tasa-arvo-ongelmistä puhumisen, kun esimerkiksi marginaalistettujen maskuliinisuuksien<sup>5</sup> olemassaolo ja sitä kautta miessukupuoleen liittyvä syrjintä

5. Raewyn Connellin (1995) muotoilema teoria hegemonisesta maskuliinisuudesta ja sille alisteisista maskuliinisuuksista on mies- ja maskuliinisuustutkimuksen ken-

tunnistetaan (Squires 1999, 134). Kaksijakoisuuden purkamisella voi siis ajatella olevan seurauksia teorian lisäksi käytännössä.

Feministisessä teoriassa kaksijakoisuuksien kuten sukupuolen purkamiseen ja uudelleen- ja toisinrakentamiseen eli dekonstruktioon pyrkiviä teorioita on ollut tapana nimittää poststrukturalistisiksi feminismeiksi. Poststrukturalistisen teoretisoinnin vaikutuksesta feministisen tutkimuksen subjektikäsitys on muuntunut kohti prosessinomaista subjektiutta. Poststrukturalististen teorioiden mukaan sukupuolia ja sukupuolisuuksia on monia ja nämä moninaisuudet risteävät tavoin, jotka tuottavat intersektionaalisia subjektiasemia ja myös moniperusteista sortoa. (Julkunen 2010, 48, 50; Jones & Stablein 2006, 149–152.) Tämänkaltaisia teoretisoinnin tapoja on kehitelty esimerkiksi – ei kovinkaan selkeärajaisten – queerteorian tai queerfeminismin sekä intersektionaalisuusteorian piirissä.

Queerteorian kritiikin kohteena on heteronormatiivinen halun pakkojärjestys. Heteronormatiivisuudella tarkoitetaan yleensä ihmisten jakamista kahteen kategoriaan, naisiksi ja miehiksi, sekä maskuliinisen ja feminiinisen hierarkkista vastakkainasettelua. Heteronormatiivisuuteen kuuluu myös normatiivinen oletus heteroseksuaalisuudesta sekä naisten ja miesten toisiaan täydentävästä kumppanuudesta. (Butler 1990/2006; Lehtonen 2003; Rossi 2006.) Queerteorian suhde sukupuolten tasa-arvoon on jännitteinen: queernäkökulmasta naisen ja miehen kategorioihin kiinnittyvä tasa-arvopolitiikka voi näyttää kyseenalaiselta, sillä sen voi ajatella pelkällä olemassaolollaan normalisoivan kaksijakoista sukupuolen käsitettä. (Julkunen 2010, 71; Honkanen 1997; 2007; 2008.) Lisäksi on sanottu, että määriteltäessä tasa-arvo kahden sukupuolen kautta vähennetään sellaisen tasa-arvopolitiikan mahdollisuuksia, joka ei toista nainen-mies -kaavaa. Esimerkkinä tästä Katriina Honkanen (2008, 213, 217) huomauttaa, että väite, jonka mukaan muodollinen tasa-arvo olisi Suomessa toteutunut, tekee vaikeaksi tuoda esiin esimerkiksi homojen ja lesbojen lisääntymisoikeudet

---

ties keskeisin, vaikkakin myös kritisoitu teoria. Se auttaa ymmärtämään miesten välisiä suhteita, miehille keskittyvää valtaa ja siitä käytävää kamppailua sekä tuon valta-aseman kykyä uusiutua suoran sorron sijaan hegemoniana. (Jokinen 2010, 130, 134.)

tasa-arvokysymyksenä. Määriteltäessä tasa-arvo heteronormatiivisen järjestyksen kautta ei siis voida osoittaa muodollisen tasa-arvon puutetta, ellei se ole heteroseksuaalisten naisten ja miesten välillä. (Emt.; myös Juvonen 2002, 254; Liljeström 2010, 250.)

Sukupuolen kaksijakoisuus on pyritty ylittämään feministisessä teoriassa myös laajemmin, vaikkakin queerteoriassa sukupuolen dekonstruktio on viety kenties pisimmälle. Feministisessä teoriassa intersektionaalisuudesta (*intersectionality*) on tullut keskeinen työkalu kaksijakoisuuden ylittämiseen. Intersektionaalisuuden käsitettä käytti ensimmäisen kerran Kimberlé Crenshaw artikkelissaan *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex* vuonna 1989. Crenshaw kritisoi sitä, että värillisten naisten kokemukset ja kamppailut jäävät näkymättömiin sekä feministisessä että antirasistisessä diskurssissa. Siksi Crenshaw'n mukaan tutkimuksessa tulisi ottaa sekä sukupuoli että rotu huomioon ja näyttää, miten ne ovat vuorovaikutuksessa keskenään ja muokkaavat mustien naisten kokemuksia moninaisine ulottuvuuksineen. (Emt.; myös Davis 2008, 68.) Vaikka Crenshaw'ta pidetään intersektionaalisuuden käsitteen luojana, ei hän ollut suinkaan ensimmäinen, joka kritisoi mustien naisten kokemusten marginalisoinnista feministisessä diskurssissa. Esimerkiksi Avtar Brah ja Ann Phoenix (2004) aloittavat intersektionaalisuuden historian vuonna 1851 Yhdysvalloissa Akronissa, Ohiossa pidetystä naisten oikeuksia käsittelevästä kokoontumisesta, jossa musta nainen ja entinen orja Sojourner Truth kysyi toistuvasti puheessaan: "Ain't I a woman?" Truthin puheenvuoro oli suunnattu valkoisten naisten äänioikeutta ajaneelle suffragettiliikkeelle. Lauseesta tiivistyy se, mistä intersektionaalisuudessa on kyse: että sukupuolen tarkastelu irrallaan muista eroista pelkistää "naisten" kokemukset valkoisten, länsimaisten, keskiluokkaisten heteronaisten kokemuksiksi tuottaen ulossulkemista ja eriarvoisuutta naisten kesken. Siksi teoretisoidessa "naista" on otettava huomioon erilaisten naisten erilaiset kokemukset. (Brah & Phoenix 2004; Davis 2008, 80; Valovirta 2010, 92.)

Feministisessä tutkimuksessa ei ole olemassa yhtenäistä intersektionaalisuuden teoriaa, vaan intersektionaalisuuteen on erilaisia lähesty-



mistapoja. Intersektionaalisuus on määritelty esimerkiksi moninaisten identiteettien sekä ulossulkemisen ja sorron kokemusten vuorovaikutukseksi (Davis 2008, 67) tai empiiristä tutkimusta johdattavaksi lähestymistavaksi, joka painottaa eron kategorioiden kuten rodun, sukupuolen, luokan ja seksuaalisen suuntautumisen vuorovaikutusta (Hancock 2007, 64). Se voi siis olla joko teoreettinen tai metodologinen lähestymistapa, tai molempia. Intersektionaalisuudesta on käyty feministisessä teoriassa monenlaisia debatteja. Erimielisyyttä on siitä, pitäisikö intersektionaalisuus ymmärtää tienristeyksinä (Crenshaw 1991), erojen akseleina (Yuval-Davis 2006) vai dynaamisena prosessina (Staunaes 2003). Ei myöskään ole yksimielisyyttä siitä, pitäisikö intersektionaalisuuden tutkimus rajata yksilöiden kokemusten ymmärtämiseen, identiteettien teoretisoimiseen vai sosiaalisten rakenteiden ja kulttuuristen diskurssien analysoimiseen (Davis 2008, 68). Tutkijat ovat väitelleet myös siitä, mitä kategorioita (ja kuinka monta) tulisi ottaa mukaan intersektionaaliseen analyysiin, tulisiko kategorioita käyttää ollenkaan, pitäisikö kategoriat ajatella ristikkäisiksi (Yuval-Davis 2006), vaiko sittenkin fokuoitetu paikkoihin, joissa moninaiset identiteetit performoidaan, pikemmin kuin kategorioihin itseensä (Staunaes 2003)? Tulisiko intersektionaalisuuden tutkimuksessa fokuoitetu identiteetin teoretisointiin (Staunaes 2003; Prins 2006) vai onko ongelmana pikemminkin se, että intersektionaalisuuden teoria on keskittynyt liiaksi identiteetteihin sosiaalisten rakenteiden kustannuksella (Yuval-Davis 2006)? (Davis 2008, 75; Choo & Ferree 2010, 133.)

Tutkimuksessani tarkastelen intersektionaalisuutta yhteiskunnallisten erojen<sup>6</sup>, kuten sukupuolen, luokan ja seksuaalisuuden sekä niiden risteämisten ja yhteen kietoutumisten samanaikaisuutena (esim. Collins 1998, 2; Julkunen 2010, 46). Kysymys on siitä, että sukupuolen ei enää ajatella olevan riittävä identiteetin ja valtasuhteissa asemoitumisen analyysiperusta, vaan on otettava huomioon myös muita tekijöitä (Rossi

6. Pääosin englanninkielisessä lähteistössä käytetään ainakin erojen, jakojen ja kategorioiden käsitteitä. Käytän itse pääasiassa erojen käsitettä, mutta joudun välillä viittaamaan myös jakoihin ja kategorioihin. Vakiintunutta tapaa käyttää näitä käsitteitä ei näytä olevan, siisä itsekin joudun niitä hieman vaihtelevaan tilanteen mukaan.

2010, 35). Tasa-arvonäkökulmasta tämä voi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että naisten ja miesten välisten erojen ja eriarvoisuuden ohella tulisi tarkastella naisten keskinäisiä ja miesten keskinäisiä eroja ja eriarvoisuutta. Intersektionaalisuudella ei kuitenkaan ole käsitteellistä yhteyttä tasa-arvoon vaan eroihin, joten esimerkiksi tasa-arvopolitiikkaan intersektionaalisuuden käsitteistöä ei voi suoraan soveltaa.

Keskeinen intersektionaalisuuden tutkimuksen kritiikki kohdistuu siihen, että intersektionaalisuudessa erot saatetaan asettaa hierarkkisesti siten, että joistakin eroista tehdään toisia merkittävämpiä. Feministisessä ajattelussa voidaankin päätyä ”sukupuoli ja muut erot” -ajatteluun. Sara Ahmedin (1998, 192–193) mukaan sukupuoli tulee ymmärtää suhteessa muihin vallan muodostelmiin. Erojen yhteen kietoutuminen on kuitenkin paikantunut, tilanteinen prosessi, eivätkä kaikki erot voi mahtua kaikkiin intersektionaalsiin pohdintoihin. Intersektionaalisuuden tutkimuksessa kyse on siis aina enemmän tai vähemmän valikoivasta prosessista, jossa tullaan laiminlyöneeksi joitakin eroja. Jokainen eron tunnistamisen hetki estää samalla myöntämästä joitakin toisia eroja. (Emt.; Valovirta 2010, 95.)

Intersektionaalisuusajattelussa voidaan myös pyrkiä pois kaikenlaisesta kategorisoinnista. Tämä juontuu ajatuksesta, jonka mukaan elettyjä kokemuksia ei voi niputtaa johonkin kategoriaan tai kategorioihin ilman, että muuttuva ja monimuotoinen sosiaalinen todellisuus pakotetaan pysyvään ja yksinkertaistavaan järjestykseen. Ulossulkemiseen ja eriarvoisuuteen johtavan kategorisoinnin purkaminen nähdään silloin erottamattomana osana eriarvoisuuden purkamista. (McCall 2005, 1777.) Tasa-arvonäkökulmasta tällaista ei kuitenkaan ole esitetty, vaan eriarvoisuuden purkamisen edellytyksenä on pidetty pikemminkin sukupuolen näkyväksi tekemistä eli sukupuoleen liittyvien käsitysten, käytäntöjen ja kokemusten tunnistamista työpaikoilla (sukupuolen näkyväksi tekemisestä ks. Leinonen, Uosukainen & Ylöstalo 2006).

Naisen kategorian käyttöä on kuitenkin kritisoitu feministisessä teoriassa myös feministisen politiikan näkökulmasta, joskaan ei suoranaisesti tasa-arvokeskustelun yhteydessä. Tuija Pulkkinen (1998, 149, 202) mukaan merkittävä osa feminismiä on käsittänyt naiset

ryhmäksi, jonka perusta on yhteisessä identiteetissä. Identiteetti puolestaan on muodostettu poliittisen toiminnan tietoiseksi perustaksi. Tällaisen oikeuksia korostavan identiteettipolitiikan vaarana on, että naisidentiteetti, jota feminismi samanaikaisesti yrittää purkaa, luonnollistetaan politiikan nimissä. Silti Pulkkinen mukaan identiteetti on kaikessa politiikassa välttämätön. ”Kyse on vain sen ymmärtämisestä, että luonnollistamaton, kontingentti ja rakentumishistorialtaan dekonstruoitu identiteetti on edelleen identiteetti ja toimii oikeutetusti tekijänä sitä vaativissa poliittisissa tilanteissa”, Pulkkinen kirjoittaa. (Emt.; myös Honkanen 2007.) Näin ajatellen feministisen politiikan ei tarvitsisi rakentua yhteiselle ja yhtenäiselle naisidentiteetille, vaan voitaisiin tunnustaa sen monimuotoisuus, ja samalla erilaisten naisten kokemukset.

Myös Judith Butler (1998/2006, 66–67) kyseenalaistaa vakaan ja yhtenäisen naisidentiteetin poliittisen toiminnan perustana. Butlerin mukaan keinotekoinen yhtenäisyys ei ole välttämätöntä tehokkaalle poliittiselle toiminnalle, vaan hän arvelee, että itsepintainen yhtenäisyyden päämäärästä kiinni pitäminen saattaa päinvastoin olla syy joukkojen jakaantumiselle. Sen sijaan pirstoutuneisuuden tunnustaminen jossakin muodossa saattaisi Butlerin mukaan edistää liittoutumista juuri sen vuoksi, että naisen kategorian yhtenäisyyttä ei oleteta eikä toivota. Jos ei pakonomaisesti odoteta, että feminististen hankkeiden lähtökohtana tulisi olla jokin yhteinen identiteetti, ne saattaisivat vedota helpommin joukkoon ”naisia”, joille ”naisen” kategorian merkitys on jatkuvasti kiistanalainen. (Butler 1998/2006, 66–67.)

Vaihtoehdoksi kategorioiden hylkäämiselle on feministisessä teoriassa ehdotettu kategorioiden strategista käyttöä. Feministisessä teoriassa ja politiikassa kategorioiden strateginen käyttö (McCall 2005, 1773; Rantonen 2001, 46, 59; Spivak 1987, 205) viittaa siihen, että naiset voivat joissakin tilanteissa korostaa keskinäistä sisaruuttaan, vaikka he ovat samalla tietoisia keskinäisistä eroistaan. Vaikka naisen kategorian moninaisuus tunnistetaan ja tunnustetaan teoriassa, joutuvat naiset monissa käytännön tilanteissa edustamaan usein sukupuoltaan. (Rantonen 2001, 46–47.) Eila Rantonen (emt.) muistuttaakin, että

feminismi poliittisena liikkeenä ja teoriana on hegemonisen miehisen vallan kritiikkiä, analyysiä ja kumousta. Kun halutaan parantaa naisten asemaa, ei yleensä ole strategisesti järkevintä lähteä siitä, että naisuus on fiktiota. (Emt.; myös Scott 1997, 767.) Samalla Rantonen muistuttaa, että on lukuisia tilanteita, joissa sukupuolen strategista käyttöä voidaan arvostella siitä, että se jakaa ja erottelee ihmisiä ja näin vahvistaa turhaa sukupuolten välistä vastakkainasettelua. (Rantonen 2001, 59.)

Tasa-arvopolitiikassa puhutaan moninaisuudesta (*diversity*), ei intersektionaalisuudesta saati sukupuolen dekonstruktioista. Moninaisuusnäkökulmasta ei niinkään tarkastella erojen yhtäaikaisuutta, kuten intersektionaalisuusnäkökulmasta, vaan moninaisuusnäkökulma tasa-arvoon ilmenee pikemminkin haluna laajentaa tasa-arvon käsite pitämään sisällään sukupuolen ohella muita eroja, kuten etnisyys ja seksuaalisuus (Bagilhole 2009, 5). Moninaisen tasa-arvon näkökulmasta eroja ei siis tarkastella yhteen kietoutuneina, vaan erillisinä, kun taas intersektionaalisuusnäkökulmasta juuri erojen yhteen kietoutuminen on keskeistä<sup>7</sup>. Moniperusteisen syrjinnän sisällyttämisyritykset tulevaan yhdenvertaisuuslain uudistukseen kertovat kuitenkin siitä, että tasa-arvopolitiikassa on ainakin yritystä ymmärtää erojen ja eriarvoisuuksien yhteen kietoutumista. Myös Valtioneuvoston selonteossa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (2010, 24) todetaan, että tasa-arvopolitiikkaa tullaan kehittämään kaikkia ihmisiä koskevan moninaisuuden näkökulmasta ja että jatkossa tarvitaan kiinteämpää yhteistyötä sukupuolten tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvien kysymysten parissa työskentelevien kesken.

Työelämän tutkimuksessa moninaisuutta on tarkasteltu erityisesti moninaisuuden johtamisen (*diversity management*) näkökulmasta. Angloamerikkalaisesta kontekstista alkunsa saaneen moninaisuuden johtamista koskevan keskustelun lähtökohtana on, että erojen, kuten sukupuolen, iän, rodun, vammaisuuden, persoonallisuuden ja työtyylin työstäminen organisaation käyttöön luo tuottavan ympäristön, jossa

7. Tosin joissakin lähestymistavoissa intersektionaalisuuteen ajatellaan erilaisten kategorioiden ja niihin liittyvän eriarvoisuuden kohtaavan niiden intersektioissa, saaden aikaan yhteisvaikutuksia yhteiskunnallisen eriarvoisuuden näkökulmasta, kuitenkin itse muuttumatta tämän kohtaamisen vaikutuksesta (Choo & Ferree 2010, 133). Silloin siis erot kuitenkin ajatellaan tavallaan erillisiksi.

jokaisen kykyä hyödynnetään parhaalla mahdollisella tavalla (Kandola & Fullerton 1998, 7). Moninaisuuden johtamisen määrittelyä onkin hallinnut välineellinen ajattelutapa, jossa moninaisuuden johtaminen nähdään keinona organisaation tavoitteiden saavuttamiseen (Lorbiecki & Jack 2000, 19). Moninaisuuden johtamisen diskurssia on kritisoitu myös siitä, että erilaiset identiteettikategoriat nähdään siinä päällekkäisinä, jolloin niiden väliset yhteydet jäävät näkemättä (Lorbiecki & Jack 2000, 22; Miller & Mills & Mills 2009, 173; Meriläinen ym. 2009, 239–240). Suomessa moninaisuuden johtaminen on sen sijaan tullut esiin sukupuolten tasa-arvon viitekehyksen ja sukupuolen näkyväksi tekemisen kautta, joskaan moninaisuuden johtaminen ei ole saanut vahvaa jalansijaa ja moninaisuus on jäänyt käsitteenä epämääräiseksi (Meriläinen ym. 2009, 238). Susan Meriläisen, Janne Tienarin, Saija Katilan ja Yvonne Benschopin (emt.) mukaan vahva tasa-arvodiskurssi moninaisuuden johtamisen yhteydessä voi jopa vahvistaa olemassa olevia valtasuhteita, kun esimerkiksi etnisyyteen ja rotuun liittyvät kysymykset jäävät sukupuolten tasa-arvon varjoon.<sup>8</sup>

Moninaisuus on tullut suomalaisen tasa-arvopoliittiseen keskusteluun pitkälti Euroopan Unionin vaikutuksesta. EU:n moninaisuutta koskevaa tasa-arvopoliittikkaa on arvosteltu siitä, että moninaisuus on oletettu monistetuksi sukupuolten tasa-arvoksi, jota voidaan edistää samankaltaisilla toimenpiteillä kuin sukupuolten tasa-arvoa. Tällainen lähestymistapa ei ota huomioon sitä, että kategoriat kuten sukupuoli, seksuaalisuus ja rotu tai etnisyys eivät ole samankaltaisia suhteessa tasa-arvoon, vaan niiden eriarvoisuutta tuottavat mekanismit ovat erilaisia, samoin kuin tasa-arvotavoitteet ja keinot niihin pääsemiseksi. Kategoriat eroavat myös suhteessa valintaan ja kokemukseen: voimme vaihtaa uskontoa, mutta emme tulla nuoremmiksi. Kaikki keski-ikäiset ovat olleet nuoria, ja kuka tahansa saattaa vammautua. Kategoriat ovat siis epävakaita ja on lopulta kyse tulkinnasta – ja vallankäytöstä – kenet mihinkin kategoriaan luetaan. (Verloo 2006, 214, 221; Yuval-Davis 2006, 201.) Nämä ovat merkittäviä haasteita moninaisuuden lähtökohdakseen ottavalle tasa-arvopoliitikalle.

---

8. Kiitän Minna Leinosta avusta moninaisuusjohtamista koskevan kappaleen kanssa!

Tasa-arvopolitiikan näkökulmasta sukupuolen kaksijakoisuutta purkavaa feminististä teoriaa voidaan kritisoida siitä, ettei siinä anneta tarpeeksi painoarvoa eletyille kokemuksille sukupuolesta ja syrjinnästä (Halford & Leonard 2001, 25). Vaikka naisen kategoria ymmärretään liikkuvammin kuin ennen, pidetään kaksijakoista sukupuolta edelleen yllä yhteiskunnan rakenteissa (Rantonen 2001, 45). Kaksijakoisuuden purkaminen on myös osoittautunut työpaikkojen tasa-arvotyössä vaikeaksi, koska siihen liittyvät käsitteet ja ajattelu ovat työpaikoilla vieraita (Ely & Meyerson 2000, 598–601). Heteronormatiiviseen järjestykseen asettuminen ja kaksijakoisen sukupuolen käsitteen kautta toimiminen onkin ollut tasa-arvotyössä yksi kuulluksi tuleminen ehto (Brunila 2009b, 110).

Poststrukturalististen feminismien ansiot feministisen teorian kehittämisessä ovat kiistattomat. Ne ovat tuoneet esiin naisten keskinäisiä valtasuhteita ja toimineet näin myös tarpeellisenä itsekritiikkinä feministiselle ajattelulle. Naisen kategorian kyseenalaistaminen on vähentänyt ulossulkemisen kokemuksia, joita naisen kategoria on aiheuttanut niissä, jotka eivät ole tuohon kategoriaan kytkeyntyneet tai halunneet samastua. Työpaikkojen tasa-arvotyössä poststrukturalistiset feminismit ovat kuitenkin vaikeita lähestymistapoja, jo pelkästään siksi, että ihmiset eivät ole yleensä ottaen tottuneet jäsentämään itseään ja elämäänsä kaksisukupuolijärjestelmän ulkopuolella. Samanaikaisesti on selvää, että kaksijakoiseen sukupuolen käsitteeseen sitoutuva tasa-arvotyö uusintaa jossain määrin juuri sellaista sukupuolistereotyyppistä ajattelua, jota se yrittää purkaa. Se myös uusintaa naisten keskinäistä eriarvoisuutta sulkemalla sen tasa-arvon edistämisen projektin ulkopuolelle. Jotta tältä vältyttäisiin, olisi löydettävä toimivia tapoja edistää moninaista tasa-arvoa käytännössä.

### *Tasa-arvojen moniäänisyys*

Esittelin ennen moninaista tasa-arvoa feministisen teorian, tarkemmin sanoen Joan Scottin (1997), Anne Maria Hollin (1995) ja Kristiina

Brunilan (2009b) yritykset ylittää samanlaisuuteen ja eroon perustuvien tasa-arvokäsitysten vastakkainasettelu. Mainitsin lähestymistavasta, jonka avulla pyrin omassa tutkimuksessani tasa-arvokäsitysten vastakkainasettelun purkamiseen. Tässä luvussa avaan tuota lähestymistapaa, *moniäänisyyttä*, ja vedän sen avulla yhteen tasa-arvon käsitteestä käytyä keskustelua. Moniäänisyydessä yhdistyvät tasa-arvon tarkastelu erojen kautta, tasa-arvon relationaalisen luonteen huomioon ottaminen sekä paradoksaalisuuden hyväksyminen.

Moniäänisyys voidaan ajatella feministisen tutkimuksen ominaislaaduksi. Marianne Liljeströmin (2004, 15–16) mukaan feministinen tutkimus on perusluonteeltaan tieteidenvälistä: se pyrkii ylittämään tiukat raja-aidat eri tieteenalojen välillä, koska nämä rajat nähdään teennäisinä konstruktioina. Erotuksena perinteisten tieteenalojen taipumuksesta tiedon yhtenäistämiseen, feministinen tutkimus pyrkii tällaisen tietoteoreettisen ja metodologisen puhtauden myytin rikkomiseen. Tämä tapahtuu esimerkiksi kyseenalaistamalla vastaakohtapareja ja osoittamalla tiedon ja vallan kytköksiä ja merkityksiä. Feministinen tutkimus korostaa ristiriitoja, paradokseja ja dilemmaa dekonstruoidessaan kriittisesti tiedon tuottamisen yhtenäistäviä periaatteita. Feminististä tietoa tuotetaan siis ristiriitaisista positioista. Feministiseen tutkimusotteeseen kuuluu myös feminismien omien paradoksien näkeminen, kuten sukupuolen käsitteen yhtäaikainen oikeuttaminen ja purkaminen. ”Feministisessä tutkimuksessa on kyse tieteenalakohtaisten käsitteiden, käsitysten ja ajatusten luovasta lainaamisesta, käsitteellisestä tottelemattomuudesta ja tieteenalarajojen ylittämisestä sekä halusta rakentaa erilaista ja liikkuvampaa akateemista tilaa ja käytäntöä”, Liljeström kirjoittaa. (Emt. 15–16.)

Omassa tutkimuksessani pyrin moniäänisyyden käsitteen avulla kyseenalaistamaan erilaisten tasa-arvokäsitysten välisiä rajoja. Esimerkiksi liberaalifeministinen, radikaali- tai kulttuurifeministinen sekä poststrukturalistinen käsitys tasa-arvosta perustuvat niin erilaisille käsityksille sukupuolesta, etteivät ne ole sovittavissa yhteen siinä mielessä, että niiden avulla voisi tuottaa yhtenäisen teorian tasa-arvosta. Sen sijaan näiden erilaisten näkökulmien mukaan ottaminen tasa-ar-

von käsitteelliseen tarkasteluun tuottaa tietoa niistä ristiriidoista, joita tasa-arvon käsitteeseen ja sen muodostukseen feministisessä teoriassa sisältyy. Samalla voidaan kyseenalaistaa tarve tuottaa yhtenäinen teoria käsitteestä tai ilmiöstä, joka on kaikkea muuta kuin yhtenäinen.

Tasa-arvon käsitteen moniäänisyydellä tarkoitan tasa-arvomääritelmien kirjoja, siis sitä, että tasa-arvon käsite määritellään niin feministisessä teoriassa kuin työpaikkojen tasa-arvotyössäkin erilaisin, usein keskenään ristiriitaisin tavoin. Ne perustuvat erilaisille ymmärryksille sukupuolesta ja niitä käytetään argumentteina tasa-arvon puolesta ja sitä vastaan. Käytän siis tutkimuksessani sekä *moniäänisyyden* että *moninaisuuden* käsitteitä. Samankaltaisuuksistaan huolimatta ne viittaavat eri asioihin: moniäänisyydellä tarkoitan kaikkien sukupuolten tasa-arvoa koskevien määritelmien kirjoja. Moninaisuudella taas viittaan sellaiseen tasa-arvonäkemykseen, jossa tarkastellaan sukupuolten ohella muita eroja, kuten ikää ja etnisyyttä, tasa-arvonäkökulmasta. Moniäänisyyden avulla voidaan paitsi päästä vastakkainasettelusta, myös kääntää keskenään ristiriitaisen tasa-arvomääritelmien olemassaolo tasa-arvotyön hyödyksi.

Moniäänisyydessä on kyse Hollin relationaalista tasa-arvoa mukaillen siitä, että tasa-arvolle ei ole mahdollista antaa yhtä ”oikeaa” määritelmää, vaan tasa-arvolla on ja saa olla monia merkityksiä. Siinä missä Holli painottaa tasa-arvon liikkuvuutta naisten ja miesten samanlaisuuden ja erilaisuuden jatkumolla, lisään itse tähän sukupuolen moninaisuuden, siis naisten keskinäiset ja miesten keskinäiset erot ja valtasuhteet. Tasa-arvona moninaisuus tarkoittaa, että sukupuolen ohella tarkastellaan muita eroja, kuten ikää, etnisyyttä ja seksuaalisuutta, tasa-arvonäkökulmasta. Scottia mukaillen siis tasa-arvoa ei ole sidottu kaksijakoiseen sukupuolen määritelmään, vaan se sisältää sukupuolen moninaisuuden mahdollisuuden. Moniääninen tasa-arvo tarkoittaa omassa tutkimuksessani sitä, että sukupuoli ja tasa-arvo saavat tasa-arvotyössä merkityksiä, jotka sisältävät elementtejä kaksijakoisen sukupuolen samanlaisuudesta ja erilaisuudesta sekä kaksijakoisuuden ylittävästä sukupuolen moninaisuudesta.



Tasa-arvo voidaan siis ymmärtää tasa-arvotyössä samanaikaisesti sekä yhtäläisinä oikeuksina, sukupuolieroon perustuvana että moninaisena tasa-arvona eli sukupuolen ohella muiden erojen mukaan ottamisena tasa-arvokeskusteluun. Nämä näkökulmat ovat keskenään ristiriitaisia, mutta esiintyvät tasa-arvotyössä silti rinnakkain. Brunilan paradoksaalisuuden käsitteen tavoin moniääninen tasa-arvo viittaakin siihen, että tasa-arvon määrittelyjen ristiriitaisuuksia ja jännitteitä ei pidä häivyttää, vaan niiden kanssa on opittava elämään niin feministisessä teoriassa kuin tasa-arvotyössäkin. Ei myöskään tarvitse valita jotakin tiettyä näkökulmaa tasa-arvoon. Kaikkia tasa-arvonäkemyksiä kohtaan voidaan esittää perusteltua kritiikkiä jostakin toisesta näkökulmasta, joten olennaista ei olekaan se, mikä tasa-arvonäkemys on ”oikea”, vaan se, millaisia kamppailuja tasa-arvon käsitteestä käydään ja millaisia sukupuolistuneita valtasuhteita näihin kamppailuihin kytkeytyy (Ylöstalo 2006, 26).

Moniäänisyys ei kuitenkaan tarkoita sitä, että kaikki tulkinnat tasa-arvosta olisivat yhtä ”hyviä” saati sitä, ettei erilaisia tulkintoja voisi arvostella. Moniäänisyys viittaa päinvastoin keskusteluun erilaisista tasa-arvokäsityksistä, niihin sisältyvistä sukupuolistuneista valtasuhteista ja myös tasa-arvotyön etenemiseen vaikuttavista tekijöistä. Siksi moniäänisyys voidaan nähdä tasa-arvotyötä eteenpäin vievänä voimana. Keskustelu siitä, mitä tasa-arvo työpaikalla tarkoittaa voi saada työpaikan johdon ja henkilöstön pohtimaan sukupuolen merkitystä uudella tavalla omassa elämässään. Avoin keskustelu tasa-arvotyön tavoitteista auttaa myös sitouttamaan työpaikan johdon ja henkilöstön tasa-arvon edistämiseen. Kun tasa-arvotyöstä ja sen tavoitteista käydään keskustelua työpaikalla, on helpompi myös sitoutua yhteisiin päätöksiin. Keskustelu voi vähentää myös tasa-arvon periaatteellista vastustamista, sillä se pienentää riskiä, että jotkut tai joku johdosta tai henkilöstöstä alkaa jarruttaa tasa-arvotyötä varjonyrkkeilemällä oletettua tasa-arvomääritelmää vastaan, kuten tasa-arvoa ”naiskysymyksenä”. (Ylöstalo 2006, 26.)

Moniäänisyys voidaan nähdä myös feministisen tasa-arvoa koskevan teorian eteenpäin viejänä. Moniäänisyys viittaa omassa tutkimukses-

sani tasa-arvon käsitteen saamiin moniin merkityksiin ja niistä käytyihin neuvotteluihin niin feministisessä teoriassa kuin työpaikoillakin. Tämän ohella moniäänisyys viittaa feministisen teorian ja työpaikkojen tasa-arvokäsitysten vuoropuheluun ristiriitoineen ja jännitteineen. Feministisen teorian näkemyksiä tasa-arvosta voidaan arvioida tasa-arvon kehittämistyön käytäntöjen näkökulmasta ja työpaikkojen tasa-arvonäkemyksiä feministisen teorian näkökulmista. Kuten aivan alussa kirjoitin, teoria ja käytäntö asettavat kumpikin omat haasteensa tasa-arvon käsitteen määrittelylle. Teorian ja käytännön vuoropuhelun näkyväksi tekeminen ottamalla molemmat mukaan keskusteluun auttaa monipuolistamaan keskustelua ja tuomaan siihen kriittisiä näkökulmia.

## Sukupuoli ja valta

Tasa-arvon käsitteen ohella vallan käsite on tutkimuksessani keskeinen. Tarkastelen sukupuolten suhteita työpaikoilla valtasuhteina ja sukupuolen ja tasa-arvon käsitteiden määrittelyä tietyntylaisena vallankäytön tapana. Feministisessä tutkimuksessa valtaa on lähestytty eri tavoin. Tässä luvussa tarkastelen sukupuolta ja valtaa omassa tutkimuksessani yksiuulotteisen vallan, patriarkaatin ja tuottavan vallan käsitteiden kautta. Kuvaan myös, miten edellä esittelemiäni feminististen teorioiden tasa-arvokäsityksiä, tasa-arvoa yhtäläisinä oikeuksina, sukupuolieroon perustuvaa tasa-arvoa sekä moninaista tasa-arvoa voidaan luonnehtia suhteessa yksiuulotteiseen valtaan, patriarkaattiteoriaan ja tuottavaan valtaan.

Tasa-arvon yhtäläisinä oikeuksina voidaan ajatella perustuvan yksiuulotteiseksi nimettyyn (Lukes 2005) käsitykseen vallasta. Robert Dahlin klassisen määritelmän mukaan A:lla on valtaa B:hen, jos A saa B:n tekemään jotain, mitä tämä ei muuten tekisi (Dahl 1961). Myöhemmin teoriaan lisättiin vallan toinen ulottuvuus, jossa otetaan huomioon asioiden pääsyn estäminen poliittiselle asialistalle vallankäyttöä (Kantola 2010, 80). Yksi- (tai kaksi-)uulotteisessa valtakäsityksessä valta

on yksilön toimintaa: yksilö tietää mitä haluaa ja pystyy toimimaan oikein saavuttaakseen haluamansa. Valtaa käytetään tietoisesti, selkeästi määritelyjen päämäärien saavuttamiseen. Valta ymmärretään negatiiviseksi, sillä sen avulla ne, joilla on valtaa, voivat alistaa toimimaan oman tahtonsa mukaan ne, joilla on vähemmän valtaa. (Halford & Leonard 2001, 27–28.) Valta nähdään resurssina, joka voidaan jakaa ja omistaa. Valta ajatellaan nollasummapelinä: jos naiset saavat valtaa, se on pois miehiltä. Vallassa on siis kyse intressien konfliktista. Valtaa ajatellaankin olevan vain konfliktitilanteissa: jos näkyvää konfliktia ei ole, oletetaan ihmisten toimivan yhteisymmärryksessä, jolloin ei kyse ole myöskään vallankäytöstä. Sukupuolinäkökulmasta voidaan siis ajatella, että jos naiset eivät näkyvästi vastusta esimerkiksi sitä, että suurin osa johtajista on miehiä, he vapaaehtoisesti mukautuvat tällaiseen käytäntöön. (Halford & Leonard 2001, 27, 29; Kantola 2010, 80.)

Tasa-arvokeskustelussa yksiulotteisen vallan käsitettä voidaan soveltaa tarkasteltaessa sellaisia tasa-arvotavoitteita, joissa naisille vaaditaan lisää valtaa – vaikkapa enemmän johtajanpaikkoja. Valtaa on tällöin ollut tapana mitata erilaisin tilastoin. Yksiulotteista valtakäsitystä on kritisoitu siitä, että myös siihen sisältyvä käsitys sukupuolesta on yksiulotteinen. Tilastot tuottavat ja uusintavat oletuksia naisten keskimääräisestä samankaltaisuudesta, samoin miesten. Toinen kritiikin aihe on, että luokkaa, etnistä taustaa tai seksuaalista suuntautumista on vaikea tai mahdoton tilastoida. Niihin liittyvät erot kuitenkin määrittävät yhteiskuntaa ja siinä toimimista. (Kantola 2010, 80–82.)

Tasa-arvo yhtäläisinä oikeuksina tavoittelee tällaisen yksiulotteisen vallan tasaisempaa jakautumista naisten ja miesten kesken. Tasa-arvoa tai sen puutetta mitataan esimerkiksi sillä, paljonko työpaikan eri hierarkiatasoilla toimii naisia ja miehiä. Tästä näkökulmasta tasa-arvossa onkin pitkälti kyse sukupuolten yhdenvertaisuudesta lain edessä: että kenelläkään ei ole sukupuolensa perusteella enempää oikeuksia – siis valtaa – tai velvollisuuksia kuin toisella. Tuija Pulkkinen (1998, 90) mukaan tällaisen liberalistisen valtakäsityksen näkökulmasta ihanteellisin tila on se, jossa ei ole valtaa ja jossa mahdollisimman monet yksilöt voivat vapaasti toimia omien intressiensä mukaisesti. Tämäntapaiseen

näkemykseen perustuu myös tasa-arvo yhtäläisinä oikeuksina: jokaisella tulee olla oikeus ja mahdollisuus toimia saavuttaakseen haluamansa päämäärät. Koska näkemys tasa-arvosta yhtäläisinä oikeuksina painottaa yksilön vapautta ja vastuuta, ei vallankäyttöä myöskään välttämättä nähdä, jos kyse ei ole konfliktitilanteesta. Esimerkiksi naisten vähäisyyttä johtajina selitetään helposti sillä, että naiset eivät halua johtajiksi.

Sukupuolieroon perustuvan tasa-arvon voidaan puolestaan ajatella perustuvan valtakäsitykseen, joka on tarkasteltu rakenteellisen vallan tai vallan kolmannen ulottuvuuden (Lukes 2005) käsitteiden sekä feministisessä teoriassa ennen kaikkea patriarkaatin käsitteen kautta. Tällöin vallan ajatellaan olevan rakenteisiin jähmettynyttä: hallitsevat ryhmät, joita voivat näkökulmasta riippuen olla miehet, valkoiset, hallitseva luokka tai kaikki yhdessä, pystyvät kontrolloimaan yhteiskunnallisia ja taloudellisia suhteita. Hallitsevat ryhmät pitävät yllä omaa etulyöntiasemaansa sortamalla muita ryhmiä. Tällöin valtasuhteiden ajatellaan olevan systemaattisia ja ilmenevän kaikilla yhteiskunnan alueilla sekä vuorovaikutuksessa. Yksilöt ja heidän väliset valtasuhteensa ymmärretään osana laajempia yhteiskunnallisia valtasuhteita, jotka mahdollistavat tai rajoittavat heidän toimijuuttaan. (Halford & Leonard 2001, 30–31.)

Rakenteellisesta näkökulmasta valta ja sen olemassaolo ei edellytä avointa konfliktia. Vaikka yksilöt tai ryhmät uskoisivat toimivansa vapaasti valitsemallaan tavalla, he voivat silti toimia alistettuina. (Halford & Leonard 2001, 30–31.) Steven Lukesin (2005) muotoilema vallan kolmas ulottuvuus perustuu ajatukseen siitä, että A voi käyttää valtaa saadakseen B:n tekemään jotain, mitä tämä ei muuten tekisi, mutta A käyttää valtaa myös ja ennen kaikkea vaikuttamalla B:n tahtoon tai jopa päättämällä hänen tahdostaan. Vallankäyttöä onkin Lukesin mukaan erityisesti se, että saa toiset haluamaan asioita, joita haluaa heidän haluavan, siis toisten halujen kontrolloiminen. Vallankäyttö ei edellytä konfliktia, vaan tehokkain ja salakavalin vallankäytön tapa on estää sellaista konfliktia ylipäätään syntymästä. (Lukes 2005, 27.) Tästä näkökulmasta se, etteivät naiset vastusta esimerkiksi työelämän

sukupuolistavia käytäntöjä, jotka tuottavat eriarvoisuutta naisten ja miesten välille, ei tarkoita, että nuo käytännöt olisivat reiluja tai etteivät ne perustuisi vallankäyttöön. Päinvastoin, se, että naiset on saatu pitämään näitä käytäntöjä luonnollisina ja jopa reiluina, on merkki äärimmäisestä vallankäytöstä. (Halford & Leonard 2001, 31.)

Feministisessä tutkimuksessa miesten ylivaltaa naisiin nähden on teoretisoitu ennen kaikkea patriarkatin käsitteen kautta. Patriarkaatti on ymmärretty järjestelmänä, joka pitää sisällään naisten alistamisen sekä yksityisessä että julkisessa elämänpiirissä, perheestä työelämään, parisuhteesta valtion instituutioihin. Patriarkaalisen vallan ajatellaan olevan universaalia. Patriarkatin alistuksesta vapautuminen edellyttääkin patriarkatin murtamista, vallankumousta. Sitten patriarkatin käsitettä on kritisoitu epähistoriallisuudesta ja yleistämisestä - oletuksesta, että naisia alistettaisiin samalla tavoin ajasta ja paikasta riippumatta. Kriitikissä on todettu myös, ettei alistaminen koske vain naisia, vaan alistaminen perustuu hegemonisen maskuliinisuuden eli tietynlaisen miehisyyden ideaalin tuottamiseen. (Kantola 2010, 82–83.)

Sukupuolieroon perustuvaa näkemystä tasa-arvosta voidaan tarkastella patriarkaattiteorioiden näkökulmasta silloin, kun eriarvoisuudeksi koetaan miesten ja miehisen etusijalle asettaminen naisiin ja naiselliseen nähden. Esimerkiksi johtajuuden määrittelyssä käytetään usein miehiin liitettyjä ominaisuuksia, kuten vahvuutta, aggressiivisuutta ja kilpailevuutta (Julkunen 2010, 147; Meyerson & Fletcher 2000, 129). Samoin naisellisena pidetyn ja miehisenä pidetyn luonnollistamista voidaan tarkastella vallankäytön tapana, jossa ero ja siitä johdettu eriarvoisuus on saatu näyttämään itsestäänselvyydeltä. Tasa-arvotyö, joka pyrkii nostamaan naisellisena pidetyn arvostusta, pyrkii samalla horjuttamaan patriarkaalista järjestystä.

Kolmas näkemys vallasta, joka on tutkimuksessani keskeinen, on Michel Foucault'n (esim. 1982; 1986) ajatteluun perustuva tuottava valta. Foucault ei näe valtaa yksinomaan alistavana, vaan tuottavana: valta tuottaa subjektiviteetteja, tekee yksilöistä subjekteja (Foucault 1982, 212). Tuottavan vallan käsite kytkeytyy keskusteluun merkityksenantovallasta. Tästä näkökulmasta merkitysten tuottaminen ei ole

ainoastaan maailman kuvaamista, vaan myös sosiaalisen todellisuuden järjestämistä, rakentamista, uusintamista ja muuttamista (Jokinen, Juhila & Suoninen 1993, 18), diskursiivista toimintaa (Hall 1992, 177; Jokinen, A. 2004, 192). Diskurssit voidaan määritellä toiston ja muunnelmien kautta kiteytyneiksi puhe- ja ajattelutavoiksi jostakin tietyistä aihealueesta. Diskurssit ovat kulttuurisesti jaettuina merkityksellistämisen tapoja, jotka muotoilevat puhumansa kohteet. (Jokinen, A. 2004, 191; Carabine 2001, 273.) Ne sekä rakentuvat sosiaalisissa käytännöissä että samalla rakentavat sosiaalista todellisuutta (Jokinen, Juhila & Suoninen 1993, 27). Niiden kautta tuotetaan käsityksiä siitä, mikä on hyvää ja pahaa, moraalisesti oikein tai moraalitonta, hyväksyttävää tai paheksuttua tiettyinä aikoina ja tietyssä kulttuurissa. Diskurssilla on siis myös seurauksia. (Carabine 2001, 269, 274.)

Aina on olemassa joukko kilpailevia diskursseja, joista toiset asetuvat tiettyssä ajassa ja paikassa etusijalle toisiin nähden. Juuri tähän liittyy kysymys vallasta: vahvimmat diskurssit saavuttavat kyseenalaistamattoman ”totuuden” aseman, muut jäävät marginaaliin. Vallankäyttö piilee siis yrityksissä vakiinnuttaa – tai muuttaa – merkityksiä siitä, mikä on ”totta”. Valta toimii kiteytyneiden puhetapojen kautta muovaamalla sitä, miten näemme itsemme, toisemme ja maailman ympärillämme, sillä perustamme käsityksemme itsestämme siihen, mitä mahdollisuuksia meille kielen kautta tulee tarjolle. (Halford & Leonard 2001, 21; Brunila 2009b, 64; Carabine 2001, 275; Fletcher 1999, 21; Jokinen, Juhila & Suoninen 1993, 29.)

Valta piilee yrityksissä määritellä totuus, mutta merkitysten takana ei ajatella olevan mitään totuutta. Tuottavan vallan näkökulmasta huomio ei ole siinä, mitkä ovat esimerkiksi yksilön ”todelliset” aiomukset – sen enempää kuin siinäkään, kuka valtaa käyttää ja mikä on vallankäytön motiivi – vaan siinä, miten nämä aiomukset konstruoidaan kielen kautta. (Foucault 1975/2005, 273–277; Halford & Leonard 2001, 34; Alhanen 2007, 128; Jokinen & Juhila 1993, 75.) Jos ”totuudet” ovat tilanteisia valtaan pyrkiviä tulkintoja, on mahdollista kysyä, kuinka ne ovat rakentuneet näyttämään itsestään selviltä (Brunila 2009b, 64).

Kun vallan ajatellaan toimivan ”totuuden” määrittelyn kautta kielessä ja puhetavoissa, niiden tuottamisessa, on valtaa kaikkialla, missä ihmiset ovat vuorovaikutuksessa keskenään – vallan ulkopuolisia paikkoja ei ole (Halford & Leonard 2001, 32; Brunila 2009b, 40). Kielen valta ei ole ylhäältä alas -valtaa, eikä valta kuulu joillekin yksilöille tai ryhmälle: valtaa käytetään, sitä ei omisteta. Olemme kaikki samanaikaisesti sekä vallankäyttäjiä että vallankäytön kohteita. (Foucault 1986, 233–234; Halford & Leonard 2001, 32–33; Brunila 2009b, 40; 2006, 25.) Tämä johtuu siitä, että kielen kautta muotoutuvat kategoriat, kuten sukupuoli, rotu, luokka, sekä niihin liitetyt merkitykset. Nämä kategoriat voivat kuitenkin olla olemassa vain, jos yksilöt jatkuvasti uusintavat niitä identifioitumalla näihin kategorioihin. Tässä taas on vastarinnan mahdollisuus: kategoriat on mahdollista aina haastaa ja määritellä uudelleen, ne eivät koskaan ole pysyviä. Siten subjektit ovat aina sekä vallan tuottamia että tuottajia. (Halford & Leonard 2001, 34; Kantola 2006, 25; Alhanen 2007, 120.)

Sukupuolinäkökulmasta tuottavan vallan teoriassa keskeinen tutkimuksen kohde on ollut sukupuolen, erityisesti ”naisen” tuottamiseen liittyvä valta. Tähän liittyy biovallan käsite: kansalaisia ruumiillisina subjekteina tuottaa väkivallan sijaan biovalta, normit ja totutut ajattelutavat, jotka säätelevät eri elämäalueita seksuaalisuudesta hyvään vanhemmuuteen. Tällainen normalisoiva hallinta, joka pakottaa ihmiset ajattelemaan itseään säädetyin mallin mukaisesti, onkin saanut hallitsevan aseman ihmisten subjektivoimisessa. Tällainen hallinta toteutuu, kun ihmiset pyrkivät täyttämään tavallisuuden normit suhteessa eri elämäalueisiinsa, kuten terveyteen, parisuhteeseen ja työelämään. (Alhanen 2007, 120–122; Kantola 2010, 84–85.)

Vaikka tuottava valta saattaa tuntua totaaliselta tunkeutuessaan kaikille ihmiselämän alueille, ei se kuitenkaan tarkoita sitä, ettei vastarinnan mahdollisuuksia olisi. Tuija Pulkkinen (1998, 102, 109–110) muistuttaa, että vaikka vallan ajatellaan olevan kaikkialla ja aina, se ei tee kritiikkiä valtaa vastaan mahdottomaksi tai turhaksi. Pulkkinen mukaan ei ole ristiriitaista arvostella epäoikeudenmukaisuuksia ja samalla ajatella, että valtaa – ja epäoikeudenmukaisuuksia – tulee

aina olemaan. Kun kysytään, minkälainen valta tuottaa mitä ja miten, voidaan saada aikaan liikahtuksia vallassa sen sijaan, että vallasta pyrittäisiin vain sanoutumaan irti. Pulkkinen ajattelee, ettei poliittisen toiminnan pyrkimyksenä olekaan lakkauttaa valtaa, vaan aiheuttaa siirtymiä vallassa.

Tuottavan vallan käsitteeseen liittyikin valinnan ja vastuun kysymyksiä. Kun vallan ulkopuolisia paikkoja ei ole, on mahdollista ajatella, että olemme kaikki vastuussa. Tällöin valinnat voidaan ajatella säädeltyinä, mutta ei siinä mielessä, ettei muitakin vaihtoehtoja olisi. Toimintaa voidaan ajatella prosessina, jossa opitaan valitsemaan itse ”oikein”, mutta samalla siihen liittyy mahdollisuus oppia tunnistamaan ne prosessit, joissa opittiin valitsemaan ”oikein”. Kun ymmärtää paremmin, minkä seurauksena toimii tietyllä tavalla, alistavat vallan muodot voivat tulla paremmin näkyviin. Tasa-arvotyössäkin vallassa ei tarvitse pyrkiä eroon, vaan tavoitteena on saada aikaan muutoksia vallassa itsessään. Se voi puolestaan kasvattaa vastarinnan ja toisin tekemisen mahdollisuuksia. (Brunila 2009b, 45; 2010, 89–90.)

Moninaisen tasa-arvon voi ajatella horjuttavan hegemonisia sukupuolta koskevia puhetapoja: sukupuolen moninaisuuden huomioon ottaminen mahdollistaa sukupuolen dekonstruktion, siis vaihtoehtoisten merkitysten antamisen sukupuolelle. Moninaisuuden ja intersektionaalisuuden käsitteiden avulla voi myös tarkastella risteäviä subjekti- ja valta-asemia. Myös se, että moninaisuutta esimerkiksi työpaikoilla tarkastellaan yhtäläisinä oikeuksina, jotka on laajennettu koskemaan sukupuolen ohella esimerkiksi eri-ikäisiä ja erilaisista etnisistä taustoista tulevia ihmisiä, horjuttaa tasa-arvopolitiikkaa, joka lähtökohdiltaan vahvistaa heteronormatiivista sukupuolijärjestystä.

Näkemys vallasta omassa tutkimuksessani painottuu selvästi kolmanteen näkökulmaan, näkemykseen vallasta merkityksiä ja subjektiaseimia tuottavana. Tähän liittyy tutkimuksessa käyttämäni toimijuuden käsite. Toimijuudella tarkoitan tässä osallistumista merkityksenantoon. Kaikki tasa-arvotyössä osallistuvat merkityksenantoon, siis antavat merkityksiä esimerkiksi sukupuolelle ja tasa-arvolle. Samalla he identifioituvat sukupuolen ymmärryksiin – tai ottavat etäisyyttä



niihin. Sukupuoli ja siihen liitetyt merkitykset myös rajoittavat tai mahdollistavat toimijuutta: naisiksi ja miehiksi itsensä määrittelevillä ja määritellyillä on jossain määrin erilaiset mahdollisuudet osallistua merkityksenantoon, määritellä ”totuus” jostakin asiasta. Myös muut tekijät, kuten asema työpaikalla, voivat rajoittaa tai mahdollistaa toimijuutta. Tasa-arvotyössä tulee tarjolle erilaisia toimijuuden paikkoja, toimija-asemia, ja niillä taas on seurauksia sen kannalta, miten sukupuoli ja tasa-arvo merkityksellistetään tasa-arvotyössä. Tutkiessani, millaisia toimija-asemia tasa-arvotyössä tulee tarjolle, tulee tuottavan vallan näkökulmasta tutkimuksessani keskeinen.

Tästä huolimatta tarkastelen tutkimuksessani valtaa jossain määrin kaikista kolmesta esittelemästäni näkökulmasta: yksiulotteisena, rakenteellisena ja tuottavana. Kaikkien kolmen esittelemäni vallan muodon voi ajatella olevan yhtäaikaaisesti läsnä tutkimillani työpaikoilla ja niiden tasa-arvotyössä, tuottaen sukupuolitettuja kokemuksia ja sukupuolistaen työpaikkoja lukuisin erilaisin tavoin. Susan Halfordin ja Pauline Leonardin (2001, 36, 214–218) mukaan sukupuolen ja organisaation väliset suhteet ovat moniulotteisia, ja niitä voidaan siksi tarkastella eri näkökulmista. Tällainen moniulotteinen valtakäsitys mahdollistaa sukupuolta ja organisaatiota koskevien erilaisten valtanäkemyksien välisten rajojen kyseenalaistamisen sekä sukupuolen ja organisaation suhteiden tarkastelun kokonaisuudessaan, tarvitsematta kieltää tai asettaa etusijalle tuon suhteen joitakin puolia. Vaikka vallan muodot voivat näyttää erilaisuudessaan toisensa poissulkevilta, tarjoaa niistä jokainen Halfordin ja Leonardin mukaan selityksiä sukupuolen ja organisaation monimuotoisille suhteille jollakin tietyllä alueella. Sukupuolen, vallan ja työn tai työorganisaation välisiä suhteita voidaankin ajatella monimutkaisena suhteiden verkkona, jossa erilaiset näkökulmat ovat eri tilanteissa mahdollisia. (Emt.)

## Kirjan rakenne

Tutkimukseni tavoitteena on tehdä näkyväksi ja löytää uusia keskusteluyhteyksiä feministisen teorian ja tasa-arvotyön käytäntöjen välillä ja pyrkiä siten teorian ja käytännön kaksijakoisuutta purkavaan tutkimusotteeseen. Sen vuoksi olen rakentanut tutkimukseni feministisen teorian ja käytännön vuoropuhelulle. Pysin tarkastelemaan feminististä teoriaa käytännön, siis työpaikkojen tasa-arvotyön näkökulmasta, samoin kun pyrin tarkastelemaan työpaikkojen tasa-arvotyötä feministisen teorian näkökulmista.

Tässä ensimmäisessä luvussa olen esitellyt tutkimukseni lähtökohdat ja tavoitteet sekä tarkastellut tasa-arvopoliittista ja feministis-teoreettista keskustelua tasa-arvosta yhtäläisien oikeuksien, sukupuolieron sekä moninaisuuden näkökulmasta. Luvussa 2 tarkastelen tutkimustani toimintatutkimuksen kentällä: toimintatutkimuksen lähtökohtia yleensä ja *Tasa-arvosta lisäarvoa* -hankkeessa erityisesti. Tarkastelen sitä, millä tavalla tutkijat määrittelivät hankkeessa tasa-arvon ja pohdin, mikä merkitys tutkijoiden määritelmillä on ollut tasa-arvolle työpaikoilla annettujen määrittelyjen ja ylipäättään työpaikkojen tasa-arvotyön etenemisen kannalta. *Tasa-arvosta lisäarvoa* -hankkeen tutkijoiden piti tulla kuulluksi monella areenalla: suhteessa rahoittajiin, työpaikkoihin ja tiedemaailmaan. Nämä kuulluksi tuleminen tilanteiset reunaehdot ovat määrittäneet myös sitä, millaisia merkityksiä sukupuolelle ja tasa-arvolle on tutkijoiden toimesta kehittämistyössä annettu. Näitä reunaehdoja tarkastelemalla kuvaankin sitä kontekstia, missä työpaikkojen tasa-arvolle annetut merkitykset on tuotettu. Samassa luvussa kuvaan myös tutkimukseni kohdetyöpaikkojen, kaupungin ja kemiantehtaan tasa-arvotyön prosessin vaiheet. Lisäksi kuvaan tutkimukseni aineiston sekä esittelen juonirakenneanalyysin aineistoni jäsentelytapana. Lopuksi avaan vielä kahta tutkimukseni kannalta keskeistä käsitettä, merkityksiä ja toimijuutta, metodologisina lähtökohtina aineistoni luentaan.

Luvuissa 3–5 analysoin tutkimukseni aineiston. Luvut ovat työpaikkojen tasa-arvokäsityksiä kuvaavia temaattisia lukuja, joissa tar-

kastelen kolmea näkökulmaa tasa-arvoon: luvussa kolme tasa-arvoa yhtäläisinä oikeuksina, luvussa neljä sukupuolieroon perustuvaa tasa-arvoa ja luvussa viisi moninaista tasa-arvoa. Jokaisessa luvussa käsittelen työpaikkojen tasa-arvotyötä kaupungin ja kemiantehtaan tasa-arvotyössä kerättyjen aineistojen sekä feministisen teorian kautta. Nostan analyysissäni esiin työpaikkojen tasa-arvotyön ja feministisen teorian tasa-arvokäsitysten eroja ja yhtymäkohtia, tavoitteenani löytää paikkoja, joissa näiden näkökulmien vuorovaikutus tuottaa uusia näkökulmia niin tasa-arvotyön kuin feministisen teoriankin kannalta.

Tutkimukseni kuudennessa eli viimeisessä luvussa vedän yhteen tutkimukseni tulokset. Vastaan tutkimuskysymyksiini ja esittelen tasa-arvotyön tasa-arvot tasa-arvotyön käytäntöjen ja feministisen teorian näkökulmista. Tutkimukseni loppuluku sisältää myös yhteiskuntapoliittisia johtopäätöksiä tasa-arvotyön tekemisen käytännöistä ja niiden muutoksen tarpeesta.

Tutkimukseni sisältää liiteosuuden, josta löytyvät yksityiskohtaiset tiedot tutkimuksessa käyttämästäni aineistoista. Jokaista aineistoa, johon olen tutkimuksessani viitannut, vastaa koodi. Koodi on kirjoitettu tekstiin kunkin aineistolainauksen jälkeen. Liitteissä koodit on purettu niin, että lukija voi löytää koodin avulla tarkemman kuvauksen käytetystä aineistosta. Lisäksi liitteissä esitellään tutkimuksen taustamateriaali, johon ei tekstissä ole viitattu. Koodien selailu liitteistä ei ole välttämätöntä tutkimuksen ymmärtämisen kannalta, mutta toimii apuna lisätietoa kaipaavalle lukijalle sen hahmottamiseen, mihin aineistoon milloinkin viitataan ja millaiseen kokonaisuuteen aineistokatkelma liittyy.

## 2.

### TOIMINTATUTKIMUS TASA-ARVOTYÖNÄ

Tutkimukseni kohteena oleva kaupungin ja kemiantehtaan tasa-arvotyö toteutettiin tutkimusavusteisesti, toimintatutkimushankkeessa. Tässä luvussa kuvaan toimintatutkimuksen lähtökohtia ja tavoitteita tasa-arvotyön näkökulmasta. Sen jälkeen tarkastelen tutkimukseni kohteena olevaa *Tasa-arvosta lisäarvoa* -toimintatutkimushanketta sukupuolen ja tasa-arvon käsitteiden näkökulmasta. Vaikka tarkastelunäkökulmani *Tasa-arvosta lisäarvoa* -hankkeen osalta on analyyttinen, on tarkoitukseni ennen kaikkea kuvata sitä tilaa, missä työpaikkojen tasa-arvoa koskevat ymmärrykset tuotettiin ja siten asettaa kontekstiinsa työpaikoilla tuotetut tulkinnot tasa-arvosta, jotka ovat tutkimukseni pääasiallisen kiinnostuksen kohteena.

Tässä luvussa kerron myös, miten tasa-arvotyö tutkimukseni kohteena olevilla työpaikoilla, kaupungilla ja kemiantehtaalla, toteutettiin. Lisäksi esittelen tutkimukseni aineiston sekä menetelmät, joiden avulla aineistot on tuotettu, sekä juonirakennekaavion aineistojen jäsentelytapana. Aineistojen luenta puolestaan lähtee kahdesta näkökulmasta: merkitysten ja toimijuuden. Esittelen nämä näkökulmat suhteessa alussa asettamiini tutkimuskysymyksiin.

## Toimintatutkimuksen ja feministisen tutkimuksen suhde

Tutkimukseni kohdetyöpaikat, kaupunki ja kemiantehdas, osallistuivat vuosina 2003–2005 *Tasa-arvosta lisäarvoa* -toimintatutkimushankkeeseen, jossa edistettiin sukupuolten tasa-arvoa työpaikoilla laatimalla työpaikkakohtaiset tasa-arvosuunnitelmat yhteistyössä tutkijoiden ja työpaikkojen johdon ja henkilöstön kanssa. Toimintatutkimus on menetelmä, jonka tavoitteena on sekä tutkia että muuttaa tutkittavaa sosiaalista todellisuutta. Sen vuoksi tutkija osallistuu tutkimansa yhteisön toimintaan eli on samanaikaisesti sekä tutkimuksen tekijä että sen kohde (Katila & Meriläinen 2006, 146, 149–150).

Toimintatutkimusta on tehty monenlaisista lähtökohdista ja hyvin erilaisissa paikoissa. Eri toimintatutkimuksia yhdistää käytäntöihin suuntautuminen, muutokseen pyrkiminen ja tutkittavien osallistuminen tutkimusprosessiin (Kuula 1999, 10). Toimintatutkimus on osallistava, demokraattinen prosessi, joka pyrkii tuottamaan sekä uusia ymmärryksen muotoja että käytännön tietoa, josta on hyötyä ihmisten arjessa. Toimintatutkimus pyrkii tuomaan yhteen toiminnan ja pohdinnan, teorian ja käytännön, sekä saavuttamaan käytännön ratkaisuja erilaisiin kysymyksiin, jotka ihmisiä omassa toimintaympäristössään askarruttavat. (Reason & Bradbury 2001, 1–2.) Olennaista on paitsi tuottaa uutta tietoa, myös pyrkiä tutkimuksen avulla mahdollisimman reaaliaikaisesti muutokseen parantamalla erilaisia asiointiloja tavalla tai toisella. Vaikka yhdistäviä piirteitä on, voivat sovellettavat tai kehiteltävät teoriat, tutkimusten kohteet ja kysymyksenasettelut olla hyvinkin erilaisia. Toimintatutkimuksessa ei siis ole kyse yhtenäisestä koulukunnasta, vaan pikemminkin erityisestä tavasta hahmottaa tutkimuksen ja tutkittavan todellisuuden suhde. (Kuula 1999, 10–11.)

Toimintatutkimuksessa lähtökohtana on tutkimuskohteiden (tai tutkimuskumppaneiden, kuten niitä toimintatutkimuksessa toisinaan kutsutaan tutkimussuhteen erityisyyden korostamiseksi) osallistaminen, valtaistaminen sekä heidän kokemustensa kuuleminen ja hyödyntäminen muutosten aikaansaamiseksi. Toimintatutkimuksen tavoitteena on myös valtasuhteiden problematisointi paitsi tutkittavan kohteen,

myös tutkimuksen ja tutkijoiden vallan näkökulmasta. Nämä ovat periaatteita, jotka sopivat yhteen monien feministisen tutkimuksen ihanteiden kanssa. (Gatenby & Humphries 2000, 90; Maguire 2001, 64–65; Leinonen & Heiskanen 2011, 252.) Feministinen teoriahan ei vain käsittele (sukupuoli)sortoa, vaan pyrkii myös toteuttamaan emansipatorista politiikkaa ja luomaan visioita uudenlaisista subjektiuden muodoista (Liljeström 2004, 13). Sukupuolten tasa-arvoa työpaikoilla toimintatutkimuksellisin menetelmin kehittäneet Robin Ely ja Debra Meyerson (2000, 592) kertovatkin heidän tutkimusryhmänsä valinneen toimintatutkimuksen lähtökohdakseen, koska he feministeinä kokevat tärkeäksi tuottaa tietoa ja muutoksia tavoilla, jotka lisäävät tutkimuskohteiden mahdollisuuksia osallistua merkityksenantoon ja itsenäiseen toimintaan.

Patricia Maguire (2001, 66) nostaa Gesa E. Kirschiä (1999) mukaillen feministisen toimintatutkimuksen keskeiseksi tehtäväksi tiedon luomisen kriittisen tarkastelun, valtasuhteiden muuttamisen ja tasapainottamisen osallistujien ja tutkijoiden välillä. Tämän lisäksi Maguiren mukaan tärkeää on luoda olosuhteet voimaantumiselle ja vastavuoroisuudelle moniäänisessä, kokemuksellisessa työympäristössä. (Myös Leinonen & Heiskanen 2011, 252.) Minna Leinonen ja Tuula Heiskanen (2011, 252) esittävät lisäksi, että feministisen toimintatutkimuksen lähtökohtana täytyy olla erityisesti sukupuoleen liittyvien erojen ja erottelujen mutta myös yhtäläisyyksien tunnistaminen ja tarkastelu.

*Tasa-arvosta lisääarvoa* -hanke nojautui kommunikatiivisen toimintatutkimuksen periaatteisiin. Kommunikatiivisessa toimintatutkimuksessa keskeistä on vuorovaikutukseen ja keskusteluun perustuva kehittämistoiminta. Työpaikan johto ja henkilöstö ovat mukana aktiivisina toimijoina, eivät ulkoapäin ohjautuvan kehittämisen kohteina. Tämä tarkoittaa sitä, että pääosa tiedosta ja kokemuksista nousee työpaikasta ja sen johdosta ja henkilöstöstä itsestään, vaikkakin tutkijat auttavat tiedon keruussa ja tulkinnessa. Tutkijat ovat mukana myös tiedon ja ymmärryksen tuottamisessa esimerkiksi siitä, miten sukupuoli työpaikalla näkyy ja millaisia seurauksia sukupuolistamisella on. (Huhta

ym. 2007, 25; Berge & Ve 2000, 26.) Vaikka toimintatutkimuksessa pyritään tasa-arvoiseen tutkimussuhteeseen, on tutkijalle kuitenkin käytännössä sisäänrakennettu tietäjän rooli: tutkijalla on tietynlainen asiantuntija-asema suhteessa muihin osallisiin, jota helposti korostetaan silloin, kun tilanne niin vaatii. Esimerkiksi muutoksiin kohdistuvan vastustuksen murtaminen, joka saattaa olla keskeinen osa tasa-arvon kehittämiseen pyrkivän toimintatutkijan työtä, jo sinänsä määrittelee tutkijan aseman tutkimuksen varsinaiseksi subjektiksi, muutoksen toteuttajaksi ja sen suunnan määrittäjäksi. Toimintatutkimus onkin tutkijan näkökulmasta edestakaista kulkemista tietäjän ja tasavertaisen osallistujan asemassa. (Kuula 1999, 113, 141.)

Toimintatutkimus on etenkin aiemmin pääasiassa toiminut niin kuin maailma olisi sukupuolineutraali tai siellä vallitsisi sukupuolten tasa-arvo (Gatenby & Humphries 2000, 90). Toiminnan kehittämiseen tähtäävässä tutkimuksessa ei siis ole otettu huomioon sitä, että yhteisö, jonka toimintaan pyritään vaikuttamaan, koostuu sukupuolitetuista toimijoista ja sisältää sukupuolistuneita valtasuhteita. Siksi feministisessä toimintatutkimuksessa on jouduttu soveltamaan toimintatutkimuksen menetelmiä sukupuolen huomioon ottavaan suuntaan (esim. Berge & Ve 2000; Coleman & Rippin 2000; Drejhammar 2001; Ely & Meyerson 2000; Gatenby & Humphries 2000; Maguire 2001; Meriläinen 2001; Meyerson & Kolb 2000). Tämä on tapahtunut esimerkiksi ottamalla huomioon tutkimuksen teoreettisessa ja käytännöllisessä toteutuksessa sukupuolen, organisaatorakenteiden ja kommunikaatioprosessien suhde. (Heiskanen 2007, 174–175; Drejhammar 2001.) Kaiken kaikkiaan yrityksiä yhdistää toimintatutkimus ja feministinen tutkimus on kuitenkin ollut suhteellisen vähän (Maguire 2001, 60).

*Tasa-arvosta lisäarvoa* -hankkeessa kehittämistyötä tehtiin työpaikoilla sukupuolinäkökulmasta, sukupuolistavia käytäntöjä ja sukupuolistuneita valtasuhteita esiin nostaen. Hankkeen teoreettiset ja metodologiset lähtökohdat tulivat niin feministisen kuin perinteisemmän, sukupuolen huomiotta jättävän toimintatutkimuksenkin teoriasta. Feminismi näkyi hankkeessa ennen kaikkea sukupuolinäkökulmana,

ei niinkään kaiken läpäisevänä tutkimusotteena tai sukupuolen teoretisointina.

Toimintatutkimuksellisen tasa-arvotyön periaatteisiin kuuluu keskustelu yhteisistä käsitteistä, jotta molemmat osapuolet, tutkijat ja tutkimuksen kohteet, voivat hyväksyä tasa-arvotyön lähtökohdat ja tavoitteet. Tutkijat tarjoavat oman asiantuntemuksensa ja ymmärryksensä käsitteistä tutkimuskohteiden käyttöön, mutta ne eivät ole lukkoon lyötyjä, vaan pohja keskustelulle. Keskustelu on myös yksi toimintatutkimuksen keino osallistaa eli sitouttaa tutkimuksen kohteet kehittämistyöhön: tutkimuksessa syntynyt tieto ja tasa-arvotyön tuottamat käytännöt voivat jäädä elämään työpaikoilla tutkimuksen jälkeen vain, jos työpaikan sisällä on syntynyt ymmärrys muutosmenetelmistä sekä halu muutokseen (Ely & Meyerson 2000, 592).

Yksi feministisen toimintatutkimuksen haasteista on teoriassa testattujen sukupuolen ja tasa-arvon käsitteiden soveltaminen käytäntöön. Feministisen teorian ymmärrykset tasa-arvosta ja etenkin sukupuolesta ovat usein laaja-alaisempia ja tiedollisesti monimutkaisempia kuin käsitykset tasa-arvosta ja sukupuolesta työpaikoilla. (Meyerson & Kolb 2000, 557.) Siksi käsitteet eivät välttämättä tavoita työpaikkojen henkilöstön kokemuksia tasa-arvosta ja sukupuolesta heidän omassa arjessaan. Samalla tutkijat välittävät viestin, että työpaikan henkilöstön täytyy oppia ymmärtämään sukupuoli monikerroksisena kysymyksenä, ennen kuin he voivat puuttua epätasa-arvon kokemuksiin työpaikalla. Tämän voi nähdä ristiriitaisena siihen toimintatutkimuksen periaatteeseen nähden, että osallistujien omat kokemukset ovat tärkein lähtökohta kehittämistoiminnalle (Heiskanen 2007, 179).

Käsitteet voivat herättää myös vastustusta. Tasa-arvon ja eriarvoisuuden pohtiminen omalla työpaikalla edellyttää kriittistä arviota työpaikan käytännöistä, kuten keinoista ja kriteereistä uralla etenemiseen. Tällöin esimerkiksi menestystä saavuttaneet henkilöt joutuvat pohtimaan, ovatko työpaikan sukupuolistavat käytännöt avittaneet heidän omaa menestystään. Tämä voi olla uhkaavaa kenelle tahansa, mutta erityisesti niille, jotka ovat jollakin tapaa etuoikeutetussa asemassa. Kun muutos horjuttaa olemassa olevia valtarakenteita, se horjuttaa



ennen kaikkea niiden asemaa, jotka hyötyvät näistä valtarakenteista. (Ely & Meyerson 2000, 599–601.)

Toimintatutkimuksellisessa tasa-arvotyössä käydään neuvottelua sukupuolen ja tasa-arvon käsitteistä monella tasolla yhtä aikaa: mukana ovat sekä teorioiden, tutkijoiden että työpaikkojen johdon ja henkilöstön sekä viime kädessä jokaisen tasa-arvotyöhön osallistuvan henkilön ymmärrys (tai pikemminkin ymmärrykset) sukupuolesta ja tasa-arvosta. Tasa-arvotyössä käsitteitä tuotetaan, uusinnetaan ja puretaan. Tutkimuksessani tarkastelen niitä merkityksiä, joita tällä monimuotoisella kentällä sukupuolen ja tasa-arvon käsitteille annetaan.

## Tasa-arvosta lisäarvoa: tasa-arvoprojektin tasa-arvot

Tasa-arvotyö, jonka aikana keräsin aineistoni, toteutettiin siis tutkimusavusteisesti, toimintatutkimuksen menetelmin *Tasa-arvosta lisäarvoa* -hankkeessa, jonka tutkimusryhmässä olin itse mukana. Tasa-arvon kehittämistyötä tehtiin yhteistyössä tutkijoiden ja työpaikkojen johdon ja henkilöstön kanssa, joten tutkijoiden sukupuolelle ja tasa-arvolle hankkeessa antamalla merkityksillä oli seurauksia sen kannalta, millaisia merkityksiä sukupuolelle ja tasa-arvolle työpaikkojen tasa-arvotyössä annettiin. Tässä luvussa tarkastelen *Tasa-arvosta lisäarvoa* -hankkeen tavoitteita ja menetelmiä. Käytän lähteenä kaikkia dokumentteja, mitä hankkeen aikana tuotettiin, esitteistä pöytäkirjoihin ja raportteihin. Aineisto on kuvattu tarkemmin liitteessä 1. Avaan *Tasa-arvosta lisäarvoa* -hankkeen tavoitteita ja menetelmiä etenkin hankkeen esitteen sekä käsikirjan (Huhta ym. 2005) kautta, sillä niissä tiivistyy tutkimukseni kannalta olennainen tieto. Käsittelen hanketta työpaikkojen kehittämistyöhön verrattuna suhteellisen lyhyesti, sillä tutkimukseni pääasiallinen mielenkiinto on työpaikkojen johdon ja henkilöstön tulkinnoissa sukupuolesta ja tasa-arvosta<sup>1</sup>.

1. Kristiina Brunilan väitöskirja Parasta ennen. Tasa-arvotyön projektitapaistuminen (2009b) käsittelee suomalaista tasa-arvotyötä projektina ja ammattina ja on erinomainen lähde niille, jotka kaipaavat aiheesta lisätietoa.

Haluan korostaa, että vaikka tarkastelen *Tasa-arvosta lisäarvoa* -hankkeen lähtökohtia ja tavoitteita kriittisesti, en millään tavalla halua vähätellä hankkeen tutkijoiden – joihin siis itsekin kuuluin – ammattitaitoa tai ymmärrystä sukupuolen ja tasa-arvon merkityksestä työelämässä. Kyse on tasa-arvotyön reunaehtojen tarkastelusta, siitä, mitkä tekijät määrittävät sen, kuinka tasa-arvotyössä tulee tilanteisesti toimia ja puhua tullakseen kuulluksi. Kristiina Brunila kuvaa näitä reunaehtoja projektitapaistumisen käsitteen kautta. Projektitapaistumisella hän tarkoittaa uudenlaista kulttuurisen vallan muotoa, jonka kanssa projekteina tehtävässä tasa-arvotyössä on asetuttu neuvottelemaan (Brunila 2009b, 33). Projektitapaistumiseen liittyvää, tasa-arvotyössä hioutunutta neuvottelu- ja puhetaitoa Brunila puolestaan nimittää diskurssitaituruudeksi (Brunila 2009a; Brunila 2009b, 158). *Tasa-arvosta lisäarvoa* -hankkeessa tutkijoiden piti vakuuttaa paitsi työpaikat, myös rahoittajat hankkeen merkityksestä. Tässä luvussa tarkastelen, mitä tämä diskurssitaituruus hankkeessa piti sisällään ja millaisiin sukupuolen ja tasa-arvon määrittelyihin se johti.

Kolmivuotinen toimintatutkimushanke *Tasa-arvosta lisäarvoa. Tasa-arvosuunnitelmat ja niiden toteuttamisen käytännöt nais-, mies- ja tasa-alojen työpaikoilla* alkoi Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksessa 1.8.2002 ja päättyi 30.9.2005. Hankkeessa oli mukana yhteensä seitsemän eri-ikäistä ja eri vaiheessa tukijanurallaan olevaa tutkijaa, joista suurin osa oli käsitellyt sukupuoleen ja sukupuoleen ja työhön liittyvää tematiikkaa tutkimuksissaan jo aiemmin. Itse tulin mukaan huhtikuussa 2003, aluksi työharjoitteluun. Silloin hankkeen kumppanityöpaikat oli valittu ja varsinainen tasa-arvon kehittämistyö työpaikoilla oli alullaan. Kumppanityöpaikkoja hankkeella oli kuusi, loppuvaiheessa seitsemän, kun yhden organisaation toinenkin toimipaikka tuli hankkeeseen mukaan. Työpaikat valikoitiin sukupuolijakauman mukaan: kaksi oli sukupuolijakaumaltaan naisenemmistöisiä, kaksi miesenemmistöisiä ja kahdessa sukupuolijakauma oli kutakuinkin tasainen. Tutkimukseni kohdetyöpaikoista kaupunki edusti naisenemmistöistä, kemiantehdas miesenemmistöistä työpaikkaa. Kaikki työpaikat olivat keskisuuria tai suuria työpaikkoja. Kaikissa niissä oli

aiempaa kokemusta henkilöstön kehittämisestä sekä myös resursseja siihen, mikä olikin yksi valintaperuste.

Tasa-arvosta lisäarvoa -hankkeen työsuunnitelmassa (Kolehmainen ym. 2001/2002) painottuu toimintatutkimuksellinen tutkimusote, ja siihen liittyvästä problematiikasta sukupuolen näkökulmasta käytiin keskusteluja tutkimusryhmän kesken koko hankkeen ajan. Esimerkiksi sukupuolen ”katoaminen” eli sukupuolten tasa-arvoon liittyvän kehittämistyön jääminen muun kehittämistoiminnan jalkoihin oli aiemmissa tutkimuksissa (esim. Coleman & Rippin 2000; Ely & Meyerson 2000; Meyerson & Kolb 2000) todettu yhdeksi tutkimusavusteista tasa-arvotyötä koskevaksi keskeiseksi riskiksi, jonka toteutuminen haluttiin hankkeessa välttää. Siksi sukupuolen pitäminen kehittämistyön keskiössä oli asia, joka toistui tutkimusryhmän keskinäisissä keskusteluissa. Vaikka sukupuolinäkökulma oli hankkeessa keskeisellä sijalla sukupuolen näkyväksi tekemisen ja näkyvillä pitämisen kautta, ei hankkeessa ollut erityisen feminististä tutkimusotetta siinä mielessä, että sukupuolen käsite sinänsä olisi otettu lähemmän analyysin tai purkamisen kohteeksi.

Tutkijat eivät tietenkään olleet aina yhtä mieltä esimerkiksi siitä, miten tasa-arvoa pitäisi edistää, kuinka paljon teoreettista tietoa sukupuolesta tarvitaan tasa-arvon edistämisessä tai missä tilanteissa kannattaa seisoa hankkeen tavoitteiden takana ja missä tilanteissa voi antaa periksi työpaikan johdon ja henkilöstön toiveille ja haluille. Hankkeen työskentelytapoihin kuuluivat kuitenkin viikoittaiset kokoukset, jolloin näistä erilaisista pyrkimyksistä ja intresseistä käytiin keskustelua. Ainakin oma kokemukseni on, että tasa-arvoa kehitettiin työpaikoilla hankkeen ”yhteisellä” otteella, joka oli syntynyt keskustelujen ja jossain määrin myös kompromissien tuloksena. Joka tapauksessa nämä keskustelut rakensivat myös tutkijoiden omaa toimijuutta siinä missä yhteistyö työpaikkojen ja rahoittajien kanssa. Siten tutkimusprosessilla itsessään on ollut seurauksia sen kannalta, miten tasa-arvosta työpaikoilla puhuttiin.

Työelämän tutkimuskeskuksessa, jossa *Tasa-arvosta lisäarvoa* -hanke toteutettiin, valtaosa tutkijoista työskentelee yliopiston ulkopuoli-

sella rahoituksella. Niin sanottu virkarahoitus on Työelämän tutkimuskeskuksen kokonaisrahoituksessa hyvin marginaalisella sijalla. *Tasa-arvosta lisäarvoa* -hankkeessa sellaista rahoitusta oli aluksi vain projektipääliköllä, myöhemmin myös yhdellä tutkijalla. Tämäkin on enemmän kuin keskuksen hankkeissa keskimäärin. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että Työelämän tutkimuskeskuksessa lähes kaikkien tutkijoiden työsuhteet ovat täysin riippuvaisia ulkopuolelta saadusta rahoituksesta: jos ei saa rahoitusta, ei ole hankkeita, ja jos ei ole hankkeita, ei ole töitä. Rahoitus hankitaan itse, tutkimusryhmän kesken. Tavallisesti rahoitusta haetaan tahoilta, joiden intresseissä on muukin kuin akateemisen tutkimuksen tukeminen, esimerkiksi työelämän kehittäminen. *Tasa-arvosta lisäarvoa* -hankkeen päärahoittaja, Euroopan Sosiaalirahasto esimerkiksi edellyttää tutkimuksen tuottavan hyviä käytäntöjä työelämän kehittämisen tueksi.

Tämä on tietysti seikka, joka rakentaa mitä suurimmassa määrin tutkijoiden toimijuutta. Huoli omasta toimeentulosta saa myöntymään moniin rahoittajien ja myös yhteistyökumppaneiden kuten työpaikkojen toiveisiin. Silti tällaisissakin rakenteissa on mahdollista tuottaa kriittistä tutkimusta, sillä usein kyse on pitkälti siitä, miten asiat tarjoillaan eri tahoille. Rahoituksen luonne tekee tutkijoista diskurssitaituruuden kruunaamattomia kuningattaria ja kuninkaita, mutta samalla muokkaa heidän toimijuuttaan tavalla, jolla on seurauksia tasa-arvon kehittämistyössä. Näitä seurauksia käsittelen seuraavaksi.

*Tasa-arvosta lisäarvoa* -hankkeen tavoitteena oli *levittää tietoa tasa-arvosuunnittelun merkityksestä työpaikkojen toiminnan laadulle ja tuloksellisuudelle, tukea työpaikkojen tasa-arvosuunnittelun kehittämistä sekä tuottaa tutkittua tietoa sukupuolen merkityksestä ja tasa-arvotyöstä työpaikoilla*<sup>2</sup> (Huhta ym. 2005, 7–8, P2<sup>3</sup>). Lähtökohtana oli tasa-arvolaki sekä yhteiskuntatieteellinen sukupuolen tutkimuksen käsitteistö ja toimintatutkimukseen perustuvat työelämän kehittämisen menetelmät. Hankkeen kohdetyöpaikoilla tehtiin yhteistyössä tutkijoiden kanssa

2. Olen merkinnyt kaikki tekstin sisään tulevat aineistolainaukset kursiivilla.
3. Aineiston perässä olevan koodin avulla voi löytää aineiston tarkemman kuvauksen tutkimukseni lopussa olevasta liitteestä. Jokaisen aineistolainauksen perässä tekstissä on koodi, joka vastaa liitteessä olevaa koodia.

tasa-arvosuunnitelma tasa-arvosuunnittelun prosessin avulla. Prosessin vaiheet eivät olleet kokonaisuudessaan selvillä tutkimuksen alkaessa, vaan prosessin kuvaus on yksi hankkeen tulos.

Tasa-arvon kehittämistyö perustui hankkeessa kolmeen strategiaan: valtavirtaistamiseen<sup>4</sup>, osallistamiseen ja toiminnallistamiseen. *Valtavirtaistamisen* strategialla sukupuolten tasa-arvo nostetaan yhdeksi keskeiseksi työpaikan arvoksi ja kirjataan työpaikan strategiaan asiakirjoihin. Kaikki työpaikan keskeiset linjaukset arvioidaan sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta, jotta ne eivät aseta naisia ja miehiä eriarvoisen asemaan. *Osallistamisen* strategialla tasa-arvo laajennetaan koskemaan koko työyhteisöä. Keskustelu koko henkilöstön kanssa tasa-arvotyön päämääristä ja keinoista sekä henkilöstön kannustaminen tuomaan esiin kokemuksia tasa-arvo-ongelmia toimivat osallistamisen keinoina. *Toiminnallistamisen* strategialla tasa-arvosuunnitelmaan kirjataan konkreettiset toimenpiteet, joilla suunnitelmaan kirjatut tavoitteet pyritään saavuttamaan, sekä mittarit, joilla toimenpiteiden toteuttamista ja toimivuutta arvioidaan. (Huhta ym. 2005, 50–52, P2.)

Tarkastelen *Tasa-arvosta lisäarvoa* -hankkeen määritelmiä sukupuolesta ja tasa-arvosta kolmesta näkökulmasta: 1) tasa-arvoa lisäarvona eli tasa-arvotyötä talouden kieleen kietoutuneena, tehokkuuden maksimoimista tavoittelevana toimintana, 2) tasa-arvotyötä heteronormatiivisuuden uusintajana sekä 3) pienten voittojen tavoittelua tasa-arvotyön strategiana. Näiden näkökulmien kautta jäsentyvät tasa-arvotyötä kuvaavassa aineistossani sukupuolelle ja tasa-arvolle sekä tasa-arvotyölle annetut merkitykset. Näkökulmat kertovat, millaisia reunaehdoja projektitapaistuneelle tasa-arvotyölle asettuu sekä mitä seurauksia tutkijoiden harjoittamalla diskurssitaituruudella on tasa-arvotyössä sukupuolen ja tasa-arvon käsitteiden kannalta.

---

4. Valtavirtaistaminen (englanniksi *gender mainstreaming*, esim. Walby 2005) on tasa-arvopoliittinen strategia, ei toimintatutkimuksen perinteessä kehitetty strategia. Tasa-arvopoliitikassa valtavirtaistamisella, johon on viitattu myös läpäisyperiaatteena, tarkoitetaan tasa-arvon edistämisen sisällyttämistä kaikkeen toimintaan kaikilla tasoilla. Valtavirtaistamistoimenpiteisiin kuuluvat esimerkiksi sukupuolen mukaan eriteltyt tilastot sekä sukupuolivaikutusten arviointi. (Horelli & Saari 2002, 9–10, 57–61.)

## *Tasa-arvo lisäarvona*

*Tasa-arvosta lisäarvoa* hankkeen nimenä viittaa siihen, että tasa-arvo-ideologia markkinoitiin ensisijaisesti jonakin muuna kuin ihmisoikeuksina tai oikeudenmukaisuutena hankkeen kumppanityöpaikoille sekä rahoituksen hakuvaiheessa hankkeen rahoittajille, Euroopan sosiaalirahastolle ja Sosiaali- ja terveysministeriölle. Koska tasa-arvo oikeudenmukaisuutena ei kumppanityöpaikoille ja rahoittajille useinkaan riitä yksinomaiseksi tavoitteeksi, on tasa-arvohankkeissa usein päädytty kaksoisstrategiaan: tasa-arvon legitimoimiseen työpaikkojen eduilla (esim. Brunila 2009b; Coleman & Rippin 2000; Ely & Meyerson 2000; Meyerson & Kolb 2000). Kokemukset tasa-arvon kehittämistyöstä ovat osoittaneet, että työpaikat on helpompi osallistaa kehittämistyöhön, kun ponnistelut muutosten hyväksi näkyvät myös konkreettisesti työn tehokkuuden kasvuna, ei vain suhteellisen abstraktina ja vaikeasti mitattavana sukupuolten tasa-arvon edistymisenä (Ely & Meyerson 2000, 591).

*Tasa-arvosta lisäarvoa* -hankkeen työpaikoille suunnatussa esitteessä (P1) todetaan, että panostamalla tasa-arvon kehittämistyöhön *työpaikat voivat saavuttaa merkittäviä etuja*. Nämä edut ovat esitteen mukaan seuraavia:

- Imagoitaan tasa-arvoinen ja perheystävällinen työpaikka vetää puoleensa osaavia naisia ja miehiä.
- Työntekijöiden erilaisuuden ymmärtäminen voimavarana ja rikkautena vapauttaa luovuutta ja innovaatiokykyä.
- Ilmapiiri paranee; epäoikeudenmukaisuuden kokemukset ja ristiriidat vähenevät, kun sitoudutaan tasa-arvon aktiiviseen edistämiseen.
- Joustavuus lisääntyy ja todellinen osaaminen saadaan paremmin käyttöön, kun ammatteihin ja asemiin liittyviä sukupuolirajoja madalletaan.
- Tasa-arvon edistäminen parantaa koko organisaation tuloksellisuutta.

Tasa-arvon perusteleminen työpaikan imagoeduilla sekä henkilöstön työhyvinvoinnin parantumisenä johtuu tietysti siitä, että nämä asiat kiinnostavat työnantajia ja tasa-arvohankkeiden rahoittajia. Anu Järvensivu (2010, 260, 274) onkin nimennyt työelämän kehittämisen yhdeksi työnantajien strategiaksi työelämän pelissä. Yhä useampi työnantaja haluaa profiloida itsensä hyväksi työnantajaksi, joka vetää puoleensa hyviä tyyppejä. Tällainen strategia onkin Järvensivun mukaan erittäin kannattava, sillä se kytkeytyy saumattomasti työmotivaatioon ja siten työn tuottavuuteen. (Emt.) Ei siis ihme, että työelämää tasa-arvonäkökulmasta kehittämään pyrkivät tutkijat haluavat vedota tähän retoriikkaan.

Julkisrahoitteisia tasa-arvoprojekteja tutkineen Kristiina Brunilan (2009b, 90, 140) mukaan tasa-arvotyöstä on etenkin 1990-luvulta eteenpäin, Euroopan Unioniin liittymisen myötä, tullut tulostietoista ja käytännönläheisyyttä tavoittelevaa toimintaa. Tämän seurauksena tasa-arvoa kehittävä tutkimuksenkin on täytynyt omaksua liiketalouden kieli tullakseen kuulluksi. (Brunila 2009b, 90, 140.) Tämä näkyy myös *Tasa-arvosta lisäarvoa* -hankkeen esitteessä: tasa-arvoa perustellaan imagolla, innovaatioilla ja tuloksellisuudella. Tämä liittyy aiemmin mainitsemaani diskurssitaituruuteen tasa-arvotyössä: työpaikat ja rahoittajat täytyy houkutella mukaan korostamalla taloudellisia hyötyjä tai vetoamalla tasa-arvolakiin (jota hankkeessa myös tehtiin yhtenä), sillä kuten tasa-arvotyötä tekevät tutkijat tietävät, tasa-arvo ja oikeudenmukaisuus kelpaavat itsessään huonosti argumenteiksi neuvotteluihin<sup>5</sup> (emt., 158; ks. myös Skjeie & Teigen 2005, 192). Tosin tasa-arvolakikaan ei sinällään ole kovin tehokas keppi tasa-arvon edistämiseksi, sillä sen velvoittavuus on heikko. Lisäksi monilla työpaikoilla vastustetaan ”ylhäältä päin käskyttämistä”, mikä ilmeni

---

5. Susan Meriläisen, Janne Tienarin, Saija Katilan ja Yvonne Benschopin (2009) tutkimus suomalaisyritysten verkkosivuista tosin osoittaa, ettei sukupuolten tasa-arvoa siellä yleensä oikeutettu liiketoimintaretoriikalla. Sen sijaan sitä perusteltiin reilulla, yhtäläisillä mahdollisuuksilla ja Suomen tasa-arvoilla. (Emt., 237.) Tämä saattaa kuitenkin kertoa pikemminkin siitä, että tasa-arvo on tärkeä imagotekijä Suomessa kuin siitä, että reiluus tai ihmisoikeudet olisivat tasa-arvon edistämisen tärkein syy työnantajien näkökulmasta.

työnantajajärjestöjen kannanotoissa ja lausunnoissa tasa-arvolain uudistamisen yhteydessä (Ikävalko 2010). Siksi lakiin vetoaminen ei välttämättä ole tasa-arvotyöntekijöille sen edullisempi strategia kuin oikeudenmukaisuuteenkaan vetoaminen.

Liiketalouden kielelle käännettyyn tasa-arvopuheeseen kuuluu myös perustella tasa-arvon kehittämistyötä lupaamalla vastauksia kysymykseen *miten* [työpaikoilla] *parhaiten hyödynnetään henkilöstön osaaminen* (*Tasa-arvosta lisäarvoa* -hankkeen esite, P1). Samantapaista argumentaatiota esiintyy myös tasa-arvopolitiikassa. Hege Skjeien ja Mari Teigenin (2005, 188, 191–192) mukaan esimerkiksi ammattien ja työtehtävien sukupuolen mukaisen eriytymisen eli segregaatian purkamisen hyödyllisyyttä perustellaan tasa-arvopolitiikassa muun muassa sillä, miten moninaisin tavoin naiset rikastuttavat julkista elämänpiiriä, kunhan naiset ja miehet ovat siellä tasapuolisesti edustettuina. Näin sukupuolten tasa-arvo pelkistyy kysymykseksi siitä, mitä annettavaa naisilla on. Hyötypuhe herättääkin kysymyksen: mitä jos naisten tulo esimerkiksi johtopaikoille ei parannakaan yritysten tuottavuutta? Tulisiko silloin luopua tavoitteista saada lisää naisia yritysten johtoon? Kristiina Brunila (2009b, 166) muistuttaa myös, että tasa-arvolla voidaan oikeuttaa monenlaisia pyrkimyksiä, kuten pyrkimyksen tehostaa toimintaa ja vääntää ”vielä vähän ihmisten selkänahasta irti” (emt.; myös Honkanen 2007). Kun kilpailukyvyyn edistäminen ja tuottavuuden parantaminen tehdään tasa-arvon nimissä, on vaikea asettua vastahankaan, sillä kukapa tasa-arvoa haluaisi vastustaa (Brunila 2009b, 166)? Näin ollen hyötynäkökulma tasa-arvoon ei ole pelkästään viaton imagokikka, jolla varmistetaan tasa-arvotyön jatkuvuus. Tasa-arvosta puhuminen lisäarvona voi johtaa myös sellaisen tasa-arvon tavoitteluun, joka on hyvin kaukana siitä, mihin esimerkiksi tutkijat ovat ajatelleet pyrkivänsä.

Talouden kieli luikerteli myös *Tasa-arvosta lisäarvoa* -hankkeen strategioihin. Se näkyi lähinnä osallistamisessa ja toiminnallistamisessa. Osallistamisella tarkoitettiin hankkeessa sitä, että tasa-arvo laajennetaan koskemaan koko työyhteisöä. Hankkeen käsikirjassa (Huhta ym. 2005, 50; P2) sanotaan: *Käytännössä tasa-arvotyön onnistuminen työpaikalla*



*on kuitenkin paljon kiinni siitä, että koko työyhteisö sitoutuu tasa-arvon edistämiseen yhteisenä periaatteena ja käytäntönä.* Brunilan (2009b, 130) mukaan tämän kaltaisessa strategiassa vaarana on, että ristiriidoitta toimivan yhteistyön suorittamisesta tulee toiminnan jatkuvuuden tae ja sitä kautta toiminnan tärkein tai ainakin hyvin keskeinen päämäärä. Sen vuoksi tutkijoiden on toisinaan tyydyttävä laihoihin kompromisseihin, jotta yhteistyö voi jatkua. Myös Salla Tuori (2007, 159) on todennut, että monikulttuurisuustyössä, jossa painotetaan usein yhteistyön ja hyvän hengen merkitystä, voi tällainen ilmapiiri vaikeuttaa rasismin tai epätasa-arvoisuuden näkemistä ja niihin puuttumista, kun kysymys vallasta jää yhteistyön varjoon.

*Tasa-arvosta lisäarvoa* -hankkeessa näin kävi esimerkiksi kemian-tehtaan tasa-arvotyön keskivaiheilla, kun tasa-arvoryhmä muutaman sukupuolten tasa-arvoon kriittisesti suhtautuvan henkilön johdolla päätti alkaa käyttää ”ihmisten tasa-arvon” käsitettä sukupuolten tasa-arvon sijaan. Työpaikan ja tutkijoiden tavoitteet ajautuivat ristiriitaan, ja tutkijat antoivat periksi. Yhteistyö jatkui ja tasa-arvosuunnitelma syntyi, mutta lopputulos ei ollut lähelläkään sitä, mitä tutkijat olivat tavoitelleet. Tutkijat yrittivät monin tavoin ujuttaa sukupuolen käsitettä takaisin hankkeeseen, tässä kuitenkin onnistumatta. Se, että tutkijat olisivat pitäneet oman päänsä ja jatkaneet tasa-arvon kehittämistä alun perin valitsemastaan näkökulmasta ei tosin olisi ollut parempi ratkaisu, vaikka siten olisikin mahdollisesti saatu aikaan enemmän tasa-arvolain hengen mukainen tasa-arvosuunnitelma, sillä se olisi sotinut toimintatutkimuksen periaatteita vastaan ja todennäköisesti saanut aikaan vielä enemmän muutosvastarintaa. Joka tapauksessa se, että tasa-arvosta tulisi koko työpaikan tai edes tasa-arvoryhmän ja tutkijoiden yhteinen periaate ja käytäntö, on aika utopistinen tavoite. Lisäksi se voi vaikeuttaa tasa-arvon edistämisen kannalta olennaisten seikkojen, kuten työpaikan sisäisten tai tutkijoiden ja tasa-arvoryhmän välisten ristiriitojen esiin nostamista. Samalla se saattaa toimia osallistamisen tavoitetta vastaan tuottamalla näennäisen yhteisymmärryksen tavoitteista, joihin kaikki eivät kuitenkaan koe voivansa sitoutua.

Toiminnallistamisen strategialla taas tarkoitettiin hankkeessa sitä, että tasa-arvoa edistetään konkreettisin toimenpitein, joiden tulokset ovat mitattavissa (Huhta ym. 2005, 51–52, P2). Kristiina Brunilan (2009b) mukaan projektiyhteiskunnassa eletään kvartaalitaloudessa, jossa ei niinkään orientoiduta tasa-arvotyön pidemmän aikavälin vaikutuksiin kuin välittömiin ja mielellään mitattavissa oleviin tuloksiin. Taloustalkoohenkisyuden nimissä ”tasa-arvo ja sukupuoli otetaan haltuun lukuina, mittareina, paketoitavina ja brändätyinä tuotteina”, Brunila (emt., 121) kirjoittaa. Toiminnallistamiseen liittyy myös EU:n lanseeraama hyvien käytäntöjen kieli. Tasa-arvotyössä hyvät käytännöt ovat yksinkertaisia, tilanteesta toiseen siirrettävissä olevia ja erityisesti talouden tehokkuutta palvelevia teknisrationaalisia toimenpiteitä. Tällainen ratkaisukeskeinen lähestymistapa ei Brunilan mukaan tunnusta tasa-arvoasioiden vaikeutta tai sitä, ettei tilanteeseen välttämättä löydy ratkaisua. Sukupuoleen liittyvien monimutkaisten valtasuhteiden tunnistaminen ja tunnustaminen onkin lähestulkoon mahdotonta pukea kehottavaksi, jämäkäksi, yksinkertaiseksi ja tilanteesta toiseen helposti sellaisenaan siirrettäväksi käytännöksi. (Emt., 62, 123–124.)

Kun puhutaan tasa-arvosta lisäarvona, saattaa tasa-arvotyö päätyä työpaikan imagon kiillottajaksi ilman, että todellista muutosta tapahtuu (Horelli & Saari 2002, 6). Se, että tasa-arvo täytyy myydä työpaikoille ja rahoittajille taloudellisena hyötynä oikeudenmukaisuuden sijaan, on projektitapaistuneen tasa-arvotyön todellisuutta. Tasa-arvotyössä avautuu toki paikkoja ujuttaa tasa-arvo kehittämistyöhön tutkijoiden toivomalla tavalla, vaikka sitten talousretoriikan varjolla. Voi kuitenkin kriittisesti kysyä, millaista tasa-arvoa tällaisella tasa-arvotyöllä edistetään? Tutkimukseni kolme analyysilukua antavat tähän vastauksia.

### *Heteronormatiivisuutta uusintava tasa-arvotyö*

Tasa-arvotyön diskurssitaituruuteen kuuluu puhuminen tasa-arvosta ”oikein”, esimerkiksi talouden kielellä. Tasa-arvotyötä tekevä tutkija tulee jatkuvasti haastetuksi ja kyseenalaistetuksi. Hänen asiantuntemus-

taan saatetaan vähätellä, tutkimustuloksia mitätöidä, koko tutkimuksen perusta kyseenalaistaa. (Brunila 2009b, 148; Kantola 2005, 21–22, 120.) Tämä on myös oma kokemukseni tasa-arvotyöstä, vaikka siihen toki kuuluu myös paljon onnistumisen hetkiä. Kun tulee jatkuvasti kyseenalaistetuksi, tulee tutkimuksen ja kehittämistyön sekä ylipäättään sukupuolten tasa-arvon legitimoimisesta keskeinen osa tasa-arvotyötä. Tämä taas täytyy tehdä taiten, sillä vihaiseksi feministiksi leimatun tutkijan on vaikea saada työpaikan henkilöstö mukaan tasa-arvon kehittämistyöhön. *Tasa-arvosta lisäarvoa* -hankkeessa ei erityisesti pyritty välttämään feministin leimaa. Feminismin sijaan työpaikoilla kuitenkin puhuttiin mieluummin helpommin nieltävästä tasa-arvosta. Myös kielteisten, vaikkakin vailla varsinaista todellisuuspohjaa olevien, feminismiin liitettyjen leimojen pelossa hankkeessa etsittiin ja korostettiin monissa tilanteissa miesnäkökulmia tasa-arvoon.

*Tasa-arvosta lisäarvoa* -hankkeessa tasa-arvo määriteltiin seuraavalla tavalla:

(...) tarkoitamme tasa-arvolla naisten ja miesten yhtäläisiä mahdollisuuksia tehdä valintoja, kehittyä työssään ja tulla palkituksi siitä ilman sukupuolesta johtuvia tiukkoja rajoituksia. Tasa-arvoon kuuluu myös se, että naisten ja miesten toimintatavat, pyrkimykset ja tarpeet ovat yhtä arvostettuja, vaikka ne olisivat erilaisia. (Huhta ym. 2005, 31, P2).

*Tasa-arvosta lisäarvoa* -hankkeessa määritellään tasa-arvo sukupuolten väliseksi tasa-arvoksi. Sukupuoli puolestaan ymmärretään kaksijakoisena, hierarkkisena järjestyksenä. Kristiina Brunilan (2009b, 173) mukaan määrittelemällä sukupuoli naisten ja miesten eron ja hierarkian kautta voi joissakin tilanteissa tulla paremmin kuulluksi, mutta samalla päätyä kiertämään kehää, ylläpitämään sitä, mitä koetetaan purkaa, tässä tapauksessa heteronormatiivista järjestystä (Brunila 2009b, 173; myös Honkanen 2007; 2008; Liljeström 2010, 250).

*Tasa-arvosta lisäarvoa* -hankkeen tasa-arvomäärittelyssä ei ollut pelkästään kyse paremmin kuulluksi tulemisesta. Toki sukupuolesta

puhuminen naisten ja miesten kautta helpotti ymmärretyksi tulemistä työpaikoilla. Lisäksi yhtymäkohta naisten ja miesten tasa-arvoon keskittyvään tasa-arvolakiin antoi oikeutuksen hankkeelle niin työpaikkojen kuin rahoittajienkin suuntaan. Kaksijakoisen sukupuolinäkökulman korostamisen syynä oli kuitenkin ennen kaikkea se, että sukupuolten eriarvoisuutta purkamaan pyrkineet toimintatutkimushankkeet ovat toistuvasti törmänneet samaan ongelmaan: sukupuoleen liittyviä kysymyksiä on hankala nostaa esiin ja vielä hankalampi pitää esillä (esim. Coleman & Rippin 2000; Ely & Meyerson 2000; Heiskanen 2006; 2007; Meyerson & Kolb 2000). Tämä taas on johtanut siihen, että hankkeiden saavutukset työpaikkojen sukupuolistavien käytäntöjen muuttamisessa ovat jääneet tavoitteista.

Epäonnistumisiin on ollut monia syitä. Yksi on tutkijoiden halu ylläpitää toimivaa tutkimussuhdetta kumppanityöpaikkoihin. Tuula Heiskasen (2006, 530; 2007 173, 179) mukaan työpaikan sukupuolen mukaisten hierarkioiden tarkastelu ja kehittämishankkeiden tavoitteleva olemassa olevien valtasuhteiden purkaminen voivat olla tulenarkoja aiheita työpaikoilla, minkä vuoksi tutkijoista saattaa tuntua helpommalta lykätä mahdollisesti erimielisyyttä aiheuttavat kysymykset tulevaisuuteen ja aloittaa yhteistyö jollakin neutraalimmalla aiheella. Tähän sisältyy riski, ettei aiheeseen tule tilaisuutta palata myöhemminkään. (Emt.) Toinen syy löytyy kaksoisstrategiasta: kun tasa-arvon kehittämistyötä perustellaan taloudellisella hyödyllä, saattaa sukupuolinäkökulma päästä liivahtamaan kehittämistoiminnan ulkopuolelle, jos työpaikat ovat kiinnostuneita vain oman toimintansa tehokkuuden lisäämisestä (Ely & Meyerson 2000, 598; Heiskanen 2007, 173). *Tasa-arvosta lisääarvoa* -hankkeessa haluttiin välttää näitä sudenkuoppia ja päätettiin, että sukupuoli on pidettävä kehittämissuorituksen keskiössä. Tämän seurauksena kuitenkin päädyttiin korostamaan naisten ja miesten välistä eroa, kun taas sukupuolen moninaisuus jäi enimmäkseen tarkastelun ulkopuolelle.

*Tasa-arvosta lisääarvoa* -hankkeen tutkijat saivat kuitenkin moneen otteeseen kumppanityöpaikkojen johdolta ja henkilöstöltä viestiä, että sukupuolten tasa-arvo koettiin liian kapeaksi näkökulmaksi tasa-ar-

voon. Työpaikoilla haluttiin kehittää moninaista tasa-arvoa, joka pitäisi sisällään sukupuolen lisäksi iän, etnisyyden, uskonnon ja muita eroja. Osin tästä johtuen hankkeen tasa-arvomääritelmää tarkennettiin:

Tasa-arvolain mukaisesti keskitymme (...) naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämiseen. Näkökulmamme ei sulje ulkopuolelleen muita mahdollisia epätasa-arvoa aiheuttavia henkilöön liittyviä ominaisuuksia. Esimerkiksi yhdenvertaisuuslaki kieltää ikään, etniseen alkuperään, kieleen, uskontoon, vakaumukseen, mielipiteeseen, terveydentilaan, vammaisuuteen, seksuaaliseen suuntautumiseen tai muuhun, henkilöön liittyvään syyhyn perustuvan syrjinnän. Koska sukupuoli sisältyy kaikkiin näihin ominaisuuksiin, sukupuolen merkityksen näkyväksi tekeminen lisää valmiuksia edistää tasa-arvoa työpaikoilla entistä kokonaisvaltaisemmin. (Huhta ym. 2005, 12, P2.)

Hankkeessa ei siis haluttu luopua sukupuolen keskeisyydestä, vaan määriteltiin sukupuoli moninaisten, yhteen kietoutuvien erojen kautta. Määritelmän mukaan sukupuoli on eroista tärkein, koska kaikki muut erot sisältyvät siihen. Näkemystä perustellaan tasa-arvolaila, joka ei tutkimuksellisesti varmasti ole olennaisin peruste tasa-arvon määrittelylle tietyllä tavalla, mutta toimii tai ainakin sitä käytetään työpaikoilla keskeisenä sukupuolten tasa-arvoa edistävän tasa-arvotyön legitimoimisen keinona. Kaikki keinot legitimoida sukupuolten tasa-arvo olivat käytössä, koska työpaikoilla hanke – kuten tasa-arvohankkeet usein – sai osakseen melko paljon vastustusta. Kaksijakoisuuden korostaminen syntyi siis tarpeesta murtaa vastustus työpaikoilla tasa-arvolain avulla, kun samalla jouduttiin sitoutumaan tasa-arvolain sisältämään kaksijakoisen sukupuolen käsitteeseen.

Vaatimus laajentaa tasa-arvon käsite koskemaan sukupuolen lisäksi tai sijasta muita eroja oli yksi vastustuksen keino työpaikoilla. Sen avulla esimerkiksi eri tasa-arvot, kuten sukupuolten tasa-arvo, ikätasa-arvo ja rodullinen/etninen tasa-arvo, saatettiin asettaa tärkeysjärjestykseen ja sukupuoli sijoittaa häntäpäähän<sup>6</sup>. Välillä keskustelu tasa-arvosta

6. Tätä ja muita moninaiseen tasa-arvonäkemykseen liittyviä ongelmia käsitellen tarkemmin luvussa viisi.

työpaikoilla rönseyli mitä mielikuvituksellisimpiin suuntiin. Tasa-arvo-ongelmana pidettiin esimerkiksi sitä, että tupakoitsijoilla on päivän aikana enemmän taukoja kuin tupakoimattomilla. Kun mikä tahansa työelämän käytäntö, jota voidaan tarkastella oikeudenmukaisuuden näkökulmasta, voidaan nimetä tasa-arvoksi, ei käsitteellä ole enää oikeastaan mitään käytännön merkitystä. Tämä ehkä selittää tutkijoiden haluttomuutta määritellä sukupuoli moninaisemmin. Mainittakoon vielä, että moninaisen sukupuolen käsite ei edellä esittelemäni, hankkeen käsikirjaan päätyneen tasa-arvomääritelmän lisäksi näkynyt kovinkaan kokonaisvaltaisesti itse hankkeessa ja sen käytännöissä, vaan esimerkiksi työpaikoilla tehdyissä tasa-arvoselvityksessä tarkasteltiin lähinnä vain kaksijakoiseen sukupuoleen liittyvää eriarvoisuutta. Kun työpaikan tasa-arvo-ongelmia ei kartoitettu moninaisuusnäkökulmasta, oli niitä mahdoton myöskään purkaa moninaisuusnäkökulmasta, kun työpaikoilla tai tutkijoilla ei ollut käsitystä siitä, mitä moninainen tasa-arvo tai eriarvoisuus työpaikkojen käytännöissä konkreettisesti tarkoittaa.

### *Pieniä voittoja*

Tutkimusavusteinen tasa-arvotyö on tutkijoiden näkökulmasta jatkuvaa neuvottelua omien, työpaikkojen ja rahoittajien intressien välillä. Kun suostuu puhumaan talouden kielellä, saa (ehkä) rahoituksen hankkeelle, ja kun puhuu sukupuolesta kaksijakoisuuden kautta, saa (ehkä) tehtyä joitakin sukupuolistuneita käytäntöjä näkyviksi työpaikoilla. Tasa-arvotyö ei ole menestystarina, mutta ei täysi floppikaan. Tasa-arvon kehittämistyö tarjoaa tilanteisia mahdollisuuksia eriarvoistavien sukupuolistuneiden käytäntöjen purkamiseen työpaikoilla, vaikkakin tiettyjen ehtojen määrittämissä rajoissa (Brunila 2009b, 173).

Debra Meyerson ja Joyce Fletcher (2000, 131, 136) nimeävät tasa-arvon edistämisen työelämässä pienten voittojen strategiaksi. Tavoitteena on puuttua vähä vähältä eriarvoisuuden syihin työelämässä ja muuttaa työpaikkoja, ei niissä työskenteleviä naisia. Vaikka

tavoitteet ovat vallankumoukselliset, ei pienten voittojen strategia edellytä vallankumousta. Sen sijaan se edellyttää olemassa olevien järjestelmien uudelleenrakentamista muuttamalla arkisia, konkreettisia työn tekemisen käytäntöjä, joissa eriarvoisuus syntyy. Strategian toteuttaminen edellyttää työpaikoilta keskustelua työn tekemisen käytännöistä ja niiden sukupuolistuneisuudesta, työpaikan normeista, jotka hiljaisesti tukevat sukupuolten eriarvoisuutta. Pienten voittojen strategian voima on lumipalloilmiössä: yksi pieni muutos synnyttää toisen ja lopulta ne muodostavat kokonaan uuden järjestelmän. Meyersonin ja Fletcherin mukaan naisten menestystä työelämässä ei estä vain lasikatto, vaan esteet ovat kaikkialla heidän ympärillään. Nämä näkymättömät tasa-arvon esteet murretaan pienten voittojen strategian avulla yksi kerrallaan.

Meyersonin ja Fletcherin pienten voittojen strategiaa voi pitää hieman ylioptimistisena: käytännössä pienet voitot ovat yleensä hetkittäisiä, tilanteisia. Tasa-arvotyössä diskurssitaituruus mahdollistaa tällaiset pienet voitot. *Tasa-arvosta lisäarvoa* -hankkeessa tasa-arvoa edistettiin neuvottelemalla, hankkimalla työpaikoilta liittolaisia, tuomalla sukupuolten tasa-arvo jatkuvasti keskusteluihin, tiedottamalla, toistamalla, kytkemällä sukupuolten tasa-arvo työpaikan muihin kehittämispyrkimyksiin sekä ennen kaikkea luomalla tilanteita, joissa työpaikalla joudutaan työstämään henkilökohtaisesti sukupuoleen liittyviä asioita (Leinonen & Uosukainen 2004, 149). Näin saavutettiin pieninä voittoja: työpaikoilla huomattiin tilanteisesti, miten moniin arkisiin käytäntöihin liittyi sukupuolistavaa vallankäyttöä, ja jossain kohdin näitä käytäntöjä onnistuttiin muuttamaan. Samalla kuitenkin diskurssitaituruuden harjoittaminen sai tutkijat määrittelemään tasa-arvon tavalla, joka myös ylläpiti sukupuolen kaksijakoisuutta.

Kristiina Brunilan (2009b, 185–186) mukaan tasa-arvotyöstä on luettavissa samanaikaisesti alistumista ja vastarintaa, pakkoa ja vapautta, sopeutumista ja sopeutumattomuutta, väistämättömyyttä ja mahdollisuutta. Jos luovuttaisiin vastakkainasetteluista ja pyrkimyksestä näennäiseen yksimielisyyteen, voisi jäädä ”tilaa ihmettelylle, määrittelemättä jättämiselle ja epämääräisyydelle”, Brunila kirjoittaa.

(Emt.) *Tasa-arvosta lisääarvoa* -hankkeessa epämääräisyydelle ei kuitenkaan jätetty tilaa, vaan hankkeessa pyrittiin ainakin jonkinasteiseen yksimielisyyteen tavoitteista ja siten myös tasa-arvon määritelmästä tutkijoiden ja työpaikkojen johdon ja henkilöstön kanssa.

Tutkijoiden pyrkiessä yhteisymmärrykseen työpaikkojen kanssa jouduttiin tekemään kompromisseja. Näin saavutettiin pieniä voittoja, mutta ei ilman uhrauksia. Esimerkiksi perustelemalla tasa-arvon edistämistä taloudellisen tuottavuuden paranemisella voitiin ehkä saada yritysten johto sitoutettua kehittämistyöhön helpommin kuin puhumalla ”vain” oikeudenmukaisuudesta. Kuitenkin tasa-arvoon liittyy myös asioita, joita on vaikea perustella talousargumentein työnantajan kannalta suotuisalla tavalla – esimerkiksi raskaana olevan naisen palkkaaminen vastuullisiin tehtäviin voisi olla tällainen tilanne, jossa oikeudenmukaisuus ja työnantajan taloudellinen etu ovat vastakkain. Jos oikeudenmukaisuus sivuutetaan taloudella, voidaan siis päätyä joissakin tilanteissa uusintamaan eriarvoistavia käytäntöjä. Jos sen sijaan annettaisiin tilaa erilaisille tulkinnoille tasa-arvosta, saatettaisiin välttyä siltä, että alkuperäiset tavoitteet saavat väistyä toiminnan taloudellisen tehostamisen tieltä.

## Tasa-arvotyö kaupungilla ja kemiantehtaalla

Tasa-arvotyö toteutettiin kaupungilla tasa-arvosuunnittelun prosessin kautta, jonka vaiheita olivat tasa-arvoprosessiin sitoutuminen, tasa-arvoryhmän muodostaminen, tasa-arvoselvityksen tekeminen, keskustelutilaisuudet tasa-arvotyön kehittämiskohteista ja tasa-arvosuunnitelman laatiminen. Prosessi jatkuu suunnitelman käytäntöön viemisellä ja suunnitelmasta tiedottamisella, tasa-arvotilanteen seurannalla ja arvioinnilla sekä suunnitelman päivittämisellä. (Huhtam. 2005, 55–60.) Tutkimukseni käsittelee tasa-arvosuunnittelun prosessia tasa-arvosuunnitelman laatimiseen saakka. Tässä luvussa kuvaan kaupungin ja kemiantehtaan tasa-arvosuunnittelun prosess-



sit. Molemmilla työpaikoilla muodostui työpaikkojen erilaisuudesta johtuen aivan omanlaisensa prosessi, joissa annettiin varsin erilaisia sisältöjä sukupuolen ja tasa-arvon käsitteille.

### *Työpaikan käytännöille etäinen tasa-arvo: tasa-arvotyö kaupungilla*

Tutkimukseni kohteena olevan kaupungin palveluksessa oli tutkimusajankohtana noin 1400 työntekijää, joista noin viidennes on miehiä. Kaupunki on monialatyöpaikka, jossa työntekijät toimivat hyvin erilaisissa tehtävissä. Kaupungilla on kahdeksan palvelukeskusta: hallinto-, sosiaali-, terveys-, liikunta- ja nuoriso-, ympäristö-, kulttuuri-, koulu- sekä tekninen keskus. Näistä sosiaalikeskus on suurin ja ympäristökeskus pienin palvelukeskus. Vaikka kaupunki on naisenemmistöinen työpaikka, on osa palvelukeskuksista selkeästi miesenemmistöisiä.

Kaupungilla ei ollut tasa-arvosuunnitelmaa ennen *Tasa-arvosta lisäarvoa* -hankkeeseen osallistumista, mikä olikin merkittävä syy hankkeeseen mukaan lähtemiseen. Tasa-arvotyö kaupungilla käynnistyi kevään ja kesän 2003 aikana tehdyllä tasa-arvoselvityksellä, joka koostui henkilöstökyselystä ja kymmenestä haastattelusta. Tutkijat kirjoittivat selvityksestä kaupungille raportin, jossa kuvattiin työpaikan keskeiset tasa-arvon kehittämiskohteet. Näitä olivat sukupuolen mukaisen työnjaon purkaminen, tasa-arvoinen johtaminen ja palkkaus sekä työntekijöiden tasa-arvoinen kohtelu. Kaupungilla erityisesti sukupuolen mukaisen työnjaon purkaminen otettiin tasa-arvon kehittämiskohteeksi, sillä tasa-arvoselvityksen mukaan lähes kaikki kyselyyn vastanneet työntekijät halusivat työskennellä työyhteisössä, jossa on sekä naisia että miehiä, mutta tämä toteutui vain harvan kohdalla. Raportti on tutkimukseni taustamateriaalia, haastattelut varsinaista aineistoa.

Käytän työn sukupuolen mukaisesta eriytymisestä eli segregaatista tässä ja jatkossa käsitettä ”sukupuolen mukainen työnjako”. Sillä voidaan tarkoittaa toisissa tutkimuksissa työn määrällistä jakautumista sukupuolten kesken, mutta omassa tutkimuksessani en viittaa tähän,

vaan työtehtävien sukupuolen mukaiseen eriytymiseen. Käytän sukupuolen mukaisen työnjaon käsitettä siksi, että kaupungilla ja kemiantehtaalla puhutaan sukupuolen mukaisesta työnjaosta kun tarkoitetaan työn sukupuolen mukaista eriytymistä, ja erilaisten käsitteiden käyttö olisi sekavaa. Myös *Tasa-arvosta lisäarvoa* -hankkeessa puhuttiin työpaikoille segregaatian sijaan sukupuolen mukaisesta työnjaosta.

Marraskuussa 2003 kuusi kaupungin henkilöstön edustajaa osallistui *Tasa-arvosta lisäarvoa* -hankkeen ensimmäiseen, kaksipäiväiseen työkonferenssiin, johon osallistuivat myös hankkeen viiden muun kumppanityöpaikan edustajat. Työkonferenssin tavoitteena oli saada osallistujat pohtimaan sukupuolen ja tasa-arvon merkitystä omalla työpaikallaan, jakaa kokemuksia toisten työpaikkojen henkilöstön edustajien kanssa sekä käynnistää työpaikkakohtainen tasa-arvosuunnittelun prosessi (Hyvä ja tasa-arvoinen työpaikka 2003, 2). Nauhoitetut työkonferenssissa käydyt ryhmäkeskustelut sekä näiden ryhmäkeskustelujen yhteenvedot ovat tutkimukseni aineistoa.

Työkonferenssin konkreettisin tulos kaupungin näkökulmasta oli tasa-arvosuunnitelman runko, jonka kaupungin osallistujat tekivät yhdessä ryhmätyössä. Siinä käsiteltiin kaupungin keskeisiä tasa-arvon kehittämiskohteita, jotka oli tasa-arvoselvityksessä nostettu esiin, sekä työkonferenssityöskentelyn pohjalta syntyneitä tasa-arvo-ongelmien ratkaisumalleja. Tasa-arvosuunnitelman rungossa hahmoteltiin sukupuolen mukaisen työnjaon purkamista rekrytointikäytännöillä, kuten vähemmistöasemassa olevan sukupuolen positiivisella erityiskohtelulla; samapalkkaisuuden edistämistä työnarvioinnilla; eriarvoiseen kohteluun puuttumista ja tasa-arvoisen kohtelun edistämistä esimieskoulutuksella sekä sukupuoliseen häirintään ja ahdisteluun puuttumista laatimalla toimintaohjeet häirinnän kohteiksi joutuneille. Nämä aiheet pysyivät tasa-arvotyöskentelyn keskiössä koko hankkeen ajan ja näkyivät myös valmiissa tasa-arvosuunnitelmissa.

Toinen työkonferenssiin osallistumisen konkreettinen tulos kaupungilla oli tasa-arvoryhmän perustaminen, mikä tapahtui konferenssin jälkeen. Tasa-arvoryhmän muodosti jo ennen hanketta toiminut valmisteleva yhteistoimintaelin, jota täydennettiin edustajilla kaupungin

kaikista kahdeksasta palvelukeskuksesta. Kaupungin johtoa tasa-arvoryhmässä edusti henkilöstöpäällikkö. Tasa-arvoryhmän rooliksi muodostui toimiminen tasa-arvotyön koordinoijana yhteistyössä kahden *Tasa-arvosta lisäarvoa* -hankkeen tutkijan kanssa, joista olin itse toinen. Yhteistyö ryhmän kanssa sujui hyvin, eikä aikaa tarvinnut juuri käyttää sukupuolten tasa-arvon tärkeyden perusteluun. Tasa-arvoryhmän kokousten pöytäkirjat ovat tutkimukseni aineistoa.

Keväällä 2004 tasa-arvosuunnittelu päätettiin jalkauttaa eri palvelukeskuksiin. Työt ja työolosuhteet eri palvelukeskuksissa poikkesivat niin paljon toisistaan, ettei koko kaupunkia koskevan suunnitelman tekeminen tuntunut järkevältä. Ajatuksena oli myös, että tällä tavoin työpaikan henkilöstö saadaan mahdollisimman laajasti mukaan tasa-arvon kehittämistyöhön. Palvelukeskusten yhteistoimintaryhmille annettiin tehtäväksi laatia kullekin palvelukeskukselle oma tasa-arvosuunnitelma. Kaupungin yhteistä tasa-arvosuunnitelmaa ei lopulta edes tehty, vaan tasa-arvoa koskevat asiat sisällytettiin kaupungin henkilöstöstrategiaan. Tasa-arvoasioiden sisällyttäminen muuhun työpaikan kehittämiseen oli myös *Tasa-arvosta lisäarvoa* -hankkeen valtavirtaistamisstrategian mukaista.

Palvelukeskuskohtaisten tasa-arvosuunnitelmien laatimista pohjustettiin monivaiheisella tasa-arvotyöskentelyllä. Aluksi tutkijat pitivät kunkin palvelukeskuksen yhteistoimintaryhmälle tietoisun, jossa he esittelivät lyhyesti *Tasa-arvosta lisäarvoa* -hankkeen lähtökohtia, tasa-arvolain edellyttämää tasa-arvosuunnittelua sekä kaupungin tasa-arvoselvityksen tuloksia. Tasa-arvotyön tärkeyttä perusteltiin pitkälti samoilla argumenteilla kuin aiemmin kuvaamassani hankkeen esitteessä: työilmapiiriin ja työhyvinvoinnin paranemisella, taloudellisen tuottavuuden kasvulla, imagon paranemisella sekä lakisääteisellä tasa-arvosuunnitteluvetoisuudella. Sen sijaan tasa-arvo oikeudenmukaisuutena ei ollut näissä perusteluissa keskeisellä sijalla. Tietoisujen jälkeen yhteistoimintaryhmät kokoontuivat pohtimaan oman yksikkönsä keskeisiä tasa-arvon kehittämiskohteita. Apunaan heillä oli yksi tai kaksi tutkijaa, jotka olivat mukana yhteistoimintaryhmien kokouksissa vastaamassa suunnitelman laatimista koskeviin kysymyksiin. Näiden

kokousten pöytäkirjat ovat tutkimukseni aineistoa, tietoisuuksiin liittyvät dokumentit taas taustamateriaalia.

Loppukevällä 2004 järjestettiin yhteistoimintaryhmien sekä tasa-arvoryhmän yhteinen tasa-arvon kehittämispäivä. Tavoitteena oli tuottaa konkreettisia tasa-arvon kehittämisehdotuksia palvelukeskuskohtaisiin tasa-arvosuunnitelmiin. Kehittämispäivään osallistui 62 henkilöä. Päivän aluksi tutkijat kertoivat tasa-arvosuunnitelman tekemisestä. Tutkijat painottivat käytännönläheisyyden tärkeyttä: tasa-arvosuunnitelman pitäisi olla sellainen, että sillä on konkreettisia vaikutuksia työn tekemisen käytäntöihin sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta. Sen jälkeen alkoi ensimmäinen ryhmätyö, jota varten osallistujat jaettiin satunnaisesti valittuihin 6–7 hengen ryhmiin. Kulakin ryhmällä oli aiheena jokin tasa-arvon osa-alue (esimerkiksi tasa-arvoinen työilmapiiiri), johon keskustelijat toivat näkökulmia omista työyhteisöistään. Ryhmätyöt toteutettiin oppimiskahvilamenetelmällä (Ojala 2003, 62–64), jossa uudet satunnaisesti valitut ryhmät muodostetaan 30 minuutin välein, yhteensä kolme kertaa. Uudet ryhmät saivat aina uudet aiheet. Menetelmän ansiosta osallistujat saattoivat käsitellä tasa-arvoa useasta näkökulmasta ja kuulivat kokemuksia ja näkemyksiä noin pariltakymmeneltä muulta henkilöltä. Ryhmätöiden yhteenvedot ovat tutkimukseni aineistoa.

Ryhmätyöskentelyn toisessa vaiheessa osallistujat kokoontuivat oman palvelukeskuksensa yhteistoimintaryhmiin pohtimaan aamupäivällä oppimiskahvilasta saatuja ajatuksia. Tavoitteena oli tuottaa konkreettisia tasa-arvoa edistäviä toimenpide-ehdotuksia tasa-arvosuunnitelmiin. Ryhmätyöskentelyn tuloksena syntyivät palvelukeskusten tasa-arvosuunnitelmien rungot. Tavoite konkreettisten tasa-arvoa edistävien toimenpiteiden kehittämisestä ei ryhmätyössä toteutunut kovin hyvin. Tasa-arvokeskustelu pitäytyi varsin abstraktilla tasolla, ”erilaisuus on voimavara” -tyyppisissä iskulauseissa. Siinä mielessä ryhmätyöt kuitenkin olivat tuloksellisia, että tasa-arvoa tarkasteltiin ryhmissä monipuolisesti työhön liittyvänä asiana oman palvelukeskuksen näkökulmasta, mikä loi hyvän pohjan tasa-arvosuunnittelulle.

Jotta henkilöstöä voitiin kuulla vieläkin laajemmin tasa-arvosuunnitelmien laatimisessa, järjestettiin kaupungilla alkusyksyllä 2004 henkilöstöseminaari noin sadalle kaupungin henkilöstön jäsenelle. Heistä vain harva kuului yhteistoimintaryhmiin tai tasa-arvoryhmään. Seminaarissa tutkijat esittelivät *Tasa-arvosta lisäärvoa* -hanketta ja kaupungin tasa-arvoselvityksen keskeisiä tuloksia samaan tapaan kuin aiemmin tasa-arvon tietoisuissa palvelukeskusten yhteistoimintaryhmille. Kaupungin tasa-arvoryhmän edustajat puolestaan kertoivat tasa-arvotyöskentelyn vaiheista ja tuloksista työpaikallaan. Palvelukeskuksittain kootuissa ryhmissä kerättiin lopuksi toivomuksia palvelukeskusten tasa-arvosuunnitelmien sisällöstä. Nämä toivomukset ovat tutkimukseni aineistoa.

Palvelukeskusten tasa-arvosuunnitelmat valmistuivat vuoden 2004 loppuun mennessä. Suunnitelmat sekä kaupungin sukupuolten tasa-arvoa koskevat periaatteet sisältävä henkilöstöstrategia ovat tutkimukseni aineistoa. Lähes kaikissa suunnitelmissa tarkasteltiin tasa-arvoa rekrytoinnin, palkkauksen, työilmapiiirin, johtamisen, koulutuksen, työssä jaksamisen, kiusaamisen, sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun sekä työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen näkökulmista. Kehittämispäivilläkin näkynyt konkreettisuuden puute vaivasi kuitenkin tasa-arvosuunnitelmia. Vaikka tasa-arvoa edistäviä toimenpiteitä kirjattiin suunnitelmiin, olisi ne pitänyt viedä enemmän käytännön tasolle. Esimerkiksi ”työolosuhteet on luotava sellaisiksi, että eri työtehtäviin hakeutuu molempien sukupuolten edustajia” ei vielä kerro, millaisiksi työolosuhteita kehitetään, millä aikataululla, kuka siitä on vastuussa ja miten tässä tavoitteessa onnistumista mitataan. Voi olla, että yhteistoimintaryhmät olisivat tarvinneet tasa-arvoryhmältä tai tutkijoilta apua vielä tasa-arvosuunnitelmien kirjoittamisvaiheessa. Suunnitelmien hyvä puoli on, että niissä otetaan tasa-arvo huomioon laajasti työoloihin ja työn tekemisen tapoihin liittyvänä tekijänä.

Kaupungin tasa-arvotyössä onnistuttiin osallistamaan henkilöstö laajalti mukaan tasa-arvotyöhön. Työskentelyn monivaiheisuus ja samojen henkilöiden mukanaolo useissa tasa-arvon kehittämislaisuuksissa myötävaikutti siihen, että tasa-arvotyöhön osallistuvat

olivat sitoutuneita kehittämistyöhön eivätkä kehittämistilaisuudet menneet jankkaamiseksi sukupuolen kuulumisesta (tai kuulumatto-  
muudesta) tasa-arvotyöhön. Tasa-arvotyöhön osallistuneet kiittelivät  
itse palautteessaan sitä, että työskentely mahdollisti ajatusten jakamisen  
palvelukeskusten välillä sekä uusien näkökulmien saamisen omaankin  
työhön.

### *Tasa-arvo ilman sukupuolta: tasa-arvotyö kemiantehtaalla<sup>7</sup>*

Tutkimukseni kohteena olevan kemiantehtaan palveluksessa oli tutki-  
musajankohtana noin 1400 työntekijää, joista noin neljännes naisia.  
Lähes kaikki tehtaan alemmat toimihenkilöt olivat naisia, kun taas  
ylemmissä toimihenkilöissä ja johdossa naisia oli vain muutama. Työn-  
tekijöistä valtaosa oli miehiä. Henkilöstö itse jaotteli kemiantehtaan  
toimihenkilöpuoleen ja tehtaan puoleen, joita pidettiin hyvin erilaisina  
työympäristöinä. Haastattelujen perusteella sekä toimihenkilöt että  
tehtaan työntekijät pitivät tehtaan puolta tasa-arvoisempana kuin toi-  
mihenkilöpuolta: tehtaalla on keskimäärin paremmat palkat, ja lisäksi  
haastatteluissa moni sekä toimihenkilöpuolen että tehtaan puolen  
henkilöstöstä, niin naisista kuin miehistäkin, koki, että ammattitai-  
toisia työntekijöitä arvostetaan tehtaalla sukupuolesta riippumatta.  
Tehtaan puolella töitä ei myöskään jaoteltu yhtä voimakkaasti naisten  
ja miesten töihin kuin toimihenkilöpuolella, missä naiset toimivat  
pääasiassa avustavissa tehtävissä ja miehet johtotehtävissä. Tehtaan  
puolella naiset toimivat sekä työntekijöinä että asiantuntija- ja työn-  
johtotehtävissä, vaikka ovatkin lukumäärältään selvästi vähemmistössä  
miehiin nähden.

Kemiantehdas on ollut edelläkävijä tasa-arvosuunnittelussa: teh-  
taan ensimmäinen tasa-arvosuunnitelma laadittiin jo vuonna 1994.  
Jatkuvasta ja pitkäjänteisestä tasa-arvon edistämisestä ei kuitenkaan voi  
puhua, sillä tasa-arvosuunnitelmaa ei ole juuri toteutettu käytännössä.

7. Tutkija Katja Uosukainen kirjoitti *Tasa-arvosta lisäarvoa* -hankkeessa julkaisemat-  
oman kuvauksen kemiantehtaan tasa-arvotyöstä. Tämän luvun olen muokannut  
hänen kirjoittamansa pohjalta.

Itse suunnitelmakin löytyi vasta kaksi vuotta *Tasa-arvosta lisäarvoa* -hankkeen alkamisen jälkeen mapista Ö. Henkilöstön kehittämiseen panostavassa kemiantehtaassa päätettiin päivittää tasa-arvosuunnitelma toiminnallisemmaksi, mikä oli sysäys hankkeeseen mukaan lähtemiseen.

Kuten kaupungilla, myös kemiantehtaalla tasa-arvotyö käynnistyi kevään ja kesän 2003 aikana henkilöstökyselystä ja 13 haastattelusta koostuvalla tasa-arvoselvityksellä. Myös kemiantehtaalle kirjoitettiin selvityksestä raportti, jossa kuvattiin työpaikan keskeiset tasa-arvon kehittämiskohteet. Näitä olivat erityisesti uralla etenemisen vaikeudet, epätasa-arvoinen johtaminen sekä sukupuolinen häirintä ja ahdistelu. Työ ja perhe-elämän yhteensovittamisen vaikeudet nostettiin etenkin haastatteluissa esiin tasa-arvo-ongelmana. Haastattelut ovat tutkimukseni aineistoa, kyselyraportti taustamateriaalia.

Kemiantehtaan kolme edustajaa osallistui kaupungin tavoin marraskuussa 2003 *Tasa-arvosta lisäarvoa* -hankkeen kumppanityöpaikkojen yhteiseen työkonferenssiin pohtimaan sukupuolen ja tasa-arvon näkymistä omalla työpaikallaan. Kemiantehdas poikkesi muista työpaikoista siinä suhteessa, että kemiantehtaalla ei ollut vielä järjestetty tasa-arvoselvitysten palautetilaisuutta. Sen vuoksi muiden työpaikkojen tehdessä tasa-arvosuunnitelmiansa runkoja tutkijat kävivät kemiantehtaan osallistujien kanssa läpi tasa-arvoselvityksen tuloksia.

Myös kemiantehtaalla perustettiin työkonferenssin jälkeen tasa-arvoryhmä koordinoimaan tasa-arvotyötä. Ryhmään kuului aluksi parikymmentä jäsentä kaikista henkilöstöryhmistä ja eri osastoilta. Suuren ryhmän toiminta osoittautui kuitenkin käytännössä hankalaksi, joten osallistujien määrää vähennettiin hiukan alle kymmeneen. Osallistujat olivat pääasiassa luottamushenkilöitä ja henkilöstöhallinnon edustajia. Ryhmän työskentelyä hankaloitti vastuututkijoiden mukaan se, että ryhmään kuului paitsi sukupuolten tasa-arvon edistämiseen myönteisesti suhtautuvia, myös siihen välinpitämättömästi suhtautuvia tai sitä vastustavia henkilöitä. Siksi tutkijat joutuivat useissa tilanteissa suostuttelemaan tasa-arvoryhmäläisiä sukupuolten tasa-arvon edistämiseen. Suostuttelu tapahtui esimerkiksi tasa-arvolakiin vetoamalla

ja kemiantehtaalla tehdyn tasa-arvoselvityksen osoittamien työhyvinvointiin liittyvien sukupuolten tasa-arvo-ongelmien esiin nostamisella. Tällä ei kuitenkaan ollut toivottua vaikutusta, vaan sukupuoli katosi hitaasti mutta varmasti tasa-arvon kehittämistoiminnan keskiöstä. Tasa-arvoryhmän kokousten pöytäkirjat sekä tutkijoiden kenttäpäiväkirjat ovat tutkimukseni aineistoa.

Työkonferenssin jälkeen, tammikuussa 2004, tutkijat esittelivät tasa-arvoselvityksen tuloksia kemiantehtaan johtoryhmälle sekä koko henkilöstölle avoimessa tilaisuudessa, johon kuitenkin osallistui vain kahdeksan henkilöä, joista osa oli tasa-arvoryhmän jäseniä. Tutkijoiden mukaan kemiantehtaalla sukupuolen ja tasa-arvon käsitteistä oli hyvin erilaisia käsityksiä eikä osallistujilla ollut yhteistä näkemystä siitä, mitä ollaan kehittämässä ja miksi. Tutkijat pyrkivät tuomaan tasa-arvoa esille konkreettisena työn tekemisen käytäntöihin liittyvänä asiana. Erityisesti he painottivat sukupuolinäkökulmaa tasa-arvoon, esimerkiksi sitä, miten erilaiset epäoikeudenmukaisiksi koetut käytännöt liittyvät usein sukupuoleen.

Kehittämistyö jatkui helmikuussa 2004 3-tuntisella kehittämisseminaarilla, johon osallistui alkuperäinen, suuri tasa-arvoryhmä (23 henkilöä). Seminaarissa käytiin taas läpi tasa-arvoselvityksen tuloksia, sillä joukossa oli henkilöitä, joille selvitys ei ollut tuttu. Ryhmätöissä tehtävänä oli pohtia ryhmäkohtaisten teemojen (työyhteisöjen sukupuolikoostumus, johtaminen, uralla eteneminen, palkkaus, tiedonkulku, sukupuolinen häirintä ja ahdistelu, työn vaativuus) kautta oman työpaikan tasa-arvo-ongelmia ja ratkaisuja niihin. Ratkaisuihin asti ei kuitenkaan koskaan päästy. Tutkijat kokivat, että kemiantehtaalla keskustelu sukupuolesta työssä on ollut hyvin vähäistä tai puuttunut kokonaan, minkä vuoksi kehittämisseminaarissa lähinnä tehtiin sukupuolta näkyväksi. Tämänkin sai ristiriitaisen vastaanoton, kuten tutkijoiden kirjoittamasta kenttäpäiväkirjasta ilmenee: *Muutamat toimijat käyttivät paljon henkisiä resursseja (...) tasa-arvon kehittämisen sijasta sukupuolen merkityksen kieltämiseen.* Tutkijat olivat turhautuneita, koska vielääkään ei päästy pohtimaan konkreettisia toimenpiteitä tasa-arvon edistämiseksi. Ryhmätöiden yhteenvedot sekä tutkijoiden kenttäpäiväkirja ovat tutkimukseni aineistoa.



Kehittämisseminaarilla oli kuitenkin yksi konkreettinen seuraus: tutkijoiden ja tasa-arvoryhmän toimesta koko henkilöstö päätettiin osallistaa tasa-arvon kehittämistyöhön. Kemiantehtaalla on pitkät perinteet henkilöstön osallistamisesta kehittämistoimintaan, minkä vuoksi työpaikalla haluttiin antaa henkilöstölle mahdollisuus saada äänensä kuuluviin myös tasa-arvosuunnittelussa. Käytännössä tämä toteutettiin ehdotuskampanjalla keväällä 2004. Kampanjan aikana henkilöstölle jaettiin lomakkeita, joihin heitä pyydettiin kirjoittamaan viisi ehdotusta, *millä käytännön toimenpiteellä luomme yhdenvertaisen työyhteisön*. Ehdotuksia luvattiin käyttää apuna tasa-arvosuunnitelman laatimisessa. Lomake on tasa-arvosuunnittelun näkökulmasta hieman epämääräinen: eihän siinä mainita sukupuolta tai edes tasa-arvoa.

Ehdotuskampanjaa edelsivät useat suunnittelu- ja koulutustilaisuudet, joissa myös tutkijat olivat mukana. Tehtaalla kampanjaa esiin tuomaan ja lomakkeita jakamaan valikoitui pieni vapaaehtoisten tasa-arvolähettiläiden joukko. He olivat tasa-arvoryhmän jäseniä tai muuten tasa-arvosta kiinnostuneita henkilöitä. Myös tutkijat toimivat tasa-arvolähettiläinä. Tutkijat kouluttivat muut lähettiläät tehtävänsä seminaarissa, jossa tutkijoiden alustusten ja ryhmätöiden avulla pohdittiin eriarvoisuutta työpaikalla sekä miten sukupuoli siihen liittyy. Koulutuksessa käytiin taas kerran läpi myös kemiantehtaan tasa-arvoselvityksen tuloksia. Koska kemiantehtaalla etenkin miehet olivat kriittisiä hankkeen suhteen, pyrkivät tutkijat tuomaan keskusteluissa esiin miesnäkökulmia tasa-arvoon. Keskusteluja leimasi yhtäältä innostuneisuus kampanjaa kohtaan, toisaalta hämmennys sukupuolen merkityksestä työssä. Kampanja tuotti lopulta noin 500 ehdotusta. Se kuulostaa paljon, mutta ehdotukset olivat ilmeisesti lopulta aika ympäröityjä, ja vain osaa pystyttiin hyödyntämään tasa-arvosuunnitelman laatimisessa. Näitä ehdotuksia en valitettavasti saanut käyttööni tutkimuksen aineistoksi. Sen sijaan tutkijoiden tasa-arvolähettiläiden koulutustilaisuudesta kirjoittama kenttäpäiväkirja on tutkimukseni aineistoa.

Kemiantahtaan tasa-arvoryhmä laati tasa-arvohankkeen päätteeksi uuden tasa-arvosuunnitelman. Keskustelin myöhemmin kemianteh-

taan yhteyshenkilön kanssa tasa-arvosuunnitelman käytöstä tutkimuksessani. Lopputulos oli, että kemiantehtaan tasa-arvosuunnitelmaa saa tutkimustarkoituksessa käsitellä vain rakenne- ja otsikkotasolla, koska se katsottiin työpaikan strategisen kehittämisen välineeksi ja siksi salaiseksi. Otsikkotasolla sen sisältö on samantyyppinen kuin kaupungin palvelukeskusten tasa-arvosuunnitelmissa: sen osa-alueita ovat työilmapiiri ja johtaminen, palkkaus, koulutus, työn vaativuus naisten ja miesten töissä, työn itsenäisyys ja vaikutusmahdollisuudet, syrjintä ja eriarvoisuuden kokeminen. Sisällöltään se on hieman, muttei paljon kaupungin palvelukeskusten suunnitelmia konkreettisempi. Toimenpiteiden toteutumisen seuranta ja vastuutus kemiantehtaan suunnitelmassa on kaupungin suunnitelmia paremmin otettu huomioon. Sen sijaan suunnitelma oli varsin sukupuoleton: siinä lähestytään tasa-arvoa pikemmin yhdenvertaisuuslain kuin tasa-arvolain näkökulmasta, erilaisten ihmisten yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden näkökulmasta. Suunnitelma ei sisällä erityistä pohdintaa sukupuolten tasa-arvosta, vaan sukupuoli mainitaan yhtenä *huomioon otettavana* tekijänä muiden, esimerkiksi koulutustaustan, aseman, ihonvärin ja ulkonäön joukossa.

Tasa-arvosuunnittelu oli kemianthtaalla tasa-arvoryhmävetoisempää kuin kaupungilla. Lopulta työpaikan tasa-arvoasioihin vihkiytyi varsin pieni joukko, ja vaikka henkilöstön ääni kuuluikin jossain määrin suunnitelmassa ehdotuskampanjan ansiosta, tuli henkilöstölle tuskin kovin kattavaa käsitystä siitä, mitä sukupuoli työelämässä ja omalla työpaikalla tarkoittaa.

## Tutkimuksen aineistot ja aineiston jäsentelytapa

Tarkastelin edellä tasa-arvotyön prosessia *Tasa-arvosta lisäarvoa* -hankkeessa tutkimukseni kahden kohdetyöpaikan kehittämistyön kautta. Prosessi kertoo siis siitä, mitä työpaikoilla käytännössä tehtiin. Seuraavaksi kerron, millaisia aineistoja prosessissa syntyi, mitä niistä käytän

tutkimukseni aineistona ja mihin tutkimuskysymyksiin eri aineistoilla vastataan. Aineistoni jakautuu viiteen osaan: *Tasa-arvosta lisäarvoa* -hanketta käsitteleviin aineistoihin, haastatteluihin, työkonferenssi-aineistoon, tasa-arvon kehittämistyössä kerättyihin aineistoihin sekä työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmiin. Lisäksi kuvaan juonirakennekaavion aineistojeni jäsentelytapana.

### *Tasa-arvosta lisäarvoa -hanketta käsittelevät aineistot*

Koska työpaikkojen tasa-arvotyö toteutettiin tutkimusavusteisesti, käytän aineistona joitakin dokumentteja, jotka kuvastavat *Tasa-arvosta lisäarvoa* -hankkeen lähtökohtia ja tavoitteita sekä sitä, miten tasa-arvo on hankkeessa määritelty ja työpaikoille esitelty. Käytän taustamateriaalina hankkeen työsuunnitelmaa, power point -esitystä hankkeesta, muistioita hankkeen kumppanityöpaikkojen yhteistapaamisista, hankkeen kokouspöytäkirjoja, tutkijoiden työpaikoille kirjoittamia tasa-arvoselvitysten raportteja, työkonferenssiraportteja, tutkijoiden työpaikkojen kehittämispäiviä ja muita tilaisuuksia varten tekemiä esitteitä, esityksiä ja muuta materiaalia sekä tutkijoiden kenttäpäiväkirjoja. Nämä taustamateriaalit on kuvattu myös liitteessä 1.

Olen aiemmin tässä luvussa tarkastellut sukupuolen ja tasa-arvon määrittelyä *Tasa-arvosta lisäarvoa* -hankkeessa. Käytin ensisijaisesti kahta aineistoa: *Tasa-arvosta lisäarvoa* -hankkeen esitettä (P1) sekä hankkeen loppuraporttina toimivaa käsikirjaa työpaikkojen tasa-arvotyöhön (Huhta ym. 2005, P2). Näiden aineistojen avulla tutkin, millaista tasa-arvoa tutkijat pyrkivät edistämään työpaikoilla, siis millaisia merkityksiä tutkijat antoivat sukupuolelle ja tasa-arvolle. Vaikka tarkastelutapa oli analyttinen, tavoitteena oli kuitenkin ensisijaisesti kuvata niitä ehtoja ja sitä toiminnallista tilaa, missä työpaikkojen tasa-arvokäsitykset tuotettiin. Tarkastelen myöhemmin myös tutkijoiden ja työpaikkojen tasa-arvokäsitysten suhdetta tasa-arvotyön eri vaiheissa ja niihin sisältyviä jännitteitä. Tutkimukseni pääasiallinen mielenkiinto on kuitenkin työpaikkojen johdon ja henkilöstön tulkinnoissa tasa-arvosta.

## Haastatteluaiaineisto

Käytän tutkimukseni aineistona 22 haastattelua, jotka tehtiin kaupungilla ja kemiantehtaalla täydentämään kyselyyn pohjautuvaa selvitystä työpaikkojen tasa-arvotilanteesta. Haastattelut muodostivat tutkimukseni kannalta keskeisimmän aineiston niin kaupungilla kuin kemiantehtaallakin. Kaupungilla haastatteluja tehtiin yhdeksän (viisi naista ja neljä miestä, H1-H9), kemiantehtaalla 13 (yhdeksän naista ja neljä miestä, H10-H22). Nämä aineistot sekä haastattelurunko on kuvattu myös liitteessä 2. *Tasa-arvosta lisääarvoa* -hankkeen yhteyshenkilö työpaikalla, joka oli kaupungilla henkilöstöpäällikkö ja kemiantehtaalla henkilöstön kehittäjä, valitsi haastateltavat tutkijoiden pyynnöstä. Haastateltaviksi pyydettiin valikoimaan sekä naisia että miehiä, luottamushenkilöitä sekä henkilöitä, jotka edustaisivat mahdollisimman monipuolisesti työpaikan eri toimintoja sekä johtoa ja eri henkilöstöryhmiä. Haastateltavina olivat myös yhteyshenkilöt itse. Haastattelut tehtiin työpaikalla ja ne kestivät tunnista kahteen tuntiin. Kaupungin haastattelut olivat keskimäärin hieman kemiantehtaan haastatteluja pidempiä. Haastattelijoina toimivat kaupungilla Tapio Rissanen ja Sirpa Kolehmainen, kemiantehtaalla Riitta Lavikka ja minä. Kaikki haastattelut litteroitiin sanatarkasti. Tutkimukseni kirjoitusvaiheessa olen kuitenkin itse poistanut tilkesanoja ja muuttanut haastattelulainauksia hieman yleiskielisempään muotoon, jotta ne olisivat helpommin luettavissa, kuitenkaan poistamatta mitään tutkimuskysymysteni kannalta olennaista. Kaikkien haastateltavien nimet on muutettu.

Haastattelut toteutettiin puolistrukturoituina teemahaastatteluina. Puolistrukturoitu teemahaastattelu tarkoittaa, että kaikissa tai ainakin useimmissa haastatteluissa käydään läpi samat teemat, mutta kysymysten muotoilu ja järjestely vaihtelevat (Tiittula & Ruusuvuori 2005, 11). Tutkimukseni aineistona olevissa haastatteluissa käsiteltiin kymmentä teemaa: taustatiedot; työn tekeminen ja muutokset työssä; uralla eteneminen, koulutus ja nimityspolitiikka; työyhteisön toimintatavat; työilmapiiiri, vuorovaikutus ja työpaikan ihmissuhteet; tekniikka

ja sukupuoli; työn ja perheen yhteensovittaminen; johtaminen ja palkitseminen; syrjintä, kiusaaminen, sukupuolinen häirintä ja ahdistelu sekä tasa-arvo<sup>8</sup>. Kaikki kysymykset eivät suoraan käsittele sukupuolta, mutta jokainen teema sisältää sukupuoleen ja tasa-arvoon liittyviä kysymyksiä. Kaikilta haastateltavilta ei ole kysytty kaikkia kysymyksiä, vaan haastattelurunkoa on sovellettu tilanteen mukaan.

Haastattelujen avulla tarkastelen, millaisia näkemyksiä kaupungin ja kemiantehtaan johdolla ja henkilöstöllä on sukupuolesta ja tasa-arvosta, heidän oman työpaikkansa tasa-arvon tilasta sekä tasa-arvotyöstä. Tutkin, millaisia merkityksiä sukupuolelle ja tasa-arvolle annetaan, kun haastateltavat puhuvat työstään ja työpaikastaan sekä millaisia toimijoita haastateltavat näkevät tasa-arvotyön koskevan. Haastattelut muodostivat muihin tutkimukseeni aineistoihin verrattuna erilaisen aineiston siksi, että ne kerättiin kahdenkeskisissä keskusteluissa tutkijan ja haastateltavan välillä, kun taas muu aineistoni on tuotettu tilanteissa, joihin osallistui myös muita työpaikan (oman tai jonkin muun kumppanityöpaikan) henkilöitä. Etenkin kemiantehtaalla haastattelujen kautta välittyvät tasa-arvon määritelmät olivat varsin erilaisia kuin työpaikan yhteisissä tilaisuuksissa. Tämä kertoo osaltaan siitä, millä tavalla tasa-arvosta on ”luvallista” puhua työpaikalla.

Haastatteluissa tutkijan rooli oli esittää kysymykset, ehkä johdatella haastateltavaa puhumaan sukupuolen merkityksestä työssään, mutta ei haastaa haastateltavaa pohtimaan omia käsityksiään tai pyrkiä erityisesti keskustelemaan haastattelutapaan (erilaisista haastattelutavoista esim. Oinas 2004; Tiittula & Ruusuvuori 2005; Ojala 2010). Haastateltava kohdattiin oman työnsä ja työpaikkansa asiantuntijana, jolla on työpaikastaan tietoa, mitä tutkijalla itsellään ei voi olla. Tällä tavoin tutkija saa luvan esittää asiantuntemattomia kysymyksiä, ja toisaalta kuulla vastauksia kysymyksiin, joita ei välttämättä olisi osannut edes kysyä (Ikonen & Ojala 2005, 25). Ennen haastattelujen tekemistä tutkimusryhmässä ei käyty metodologista keskustelua haastattelumenetelmästä, joten haastattelut olivat kunkin tutkijan sekä tietysti haastateltavan itsensä näköisiä: osa enemmän, osa vä-

---

8. Haastattelurungon teki Riitta Lavikka *Tasa-arvosta lisäarvoa* -hanketta varten.

hemmän keskustelevia. Sen sijaan tutkimusryhmässä keskusteltiin paljon toimintatutkimuksen menetelmistä ja niiden soveltamisesta tasa-arvotyössä. Työpaikkojen henkilöstön kohtaaminen oman työnsä asiantuntijoina ja kehittämiseen osallistuvina, aktiivisina toimijoina passiivisten kehittämisen kohteiden sijaan oli yksi näissä keskusteluissa ääneen lausuttu tavoite. Haastattelujen yksi tavoite olikin antaa henkilöstölle ääni tasa-arvosuunnittelun prosessissa ja ottaa kehittämistyön lähtökohdaksi heidän kokemuksensa.

### *Työkonferenssiaineisto*

Tutkimukseni kolmannen aineistokokonaisuuden muodostavat työkonferenssikeskustelut sekä muu työkonferenssiin liittyvä materiaali. Työkonferenssi on kommunikatiiviseen toimintatutkimukseen pohjautuva kehittämismenetelmä, jonka mukaan työpaikkojen muutokset lähtevät kommunikaatiosta eli vuorovaikutuksesta ja sen kehitymisestä (Kuula 1999, 90). Työkonferenssin tehtävä on luoda foorumi vuorovaikutukselle. Työkonferenssi on erityinen ryhmätyömenetelmä, jossa tavoitteena on ratkaisujen etsiminen valittuun ongelmaan hierarkioista mahdollisimman vapaan keskustelun avulla. Tämä toteutetaan demokraattista dialogia eli tasaveroista vuoropuhelua noudattavilla ryhmäkeskusteluilla.

Työkonferenssimenetelmän tavoitteena on antaa työpaikan eri henkilöstöryhmien ja toimintojen edustajille tilaisuus puhua avoimesti omista kokemuksistaan ja näkemyksistään käsin. Menetelmä perustuu ajatukselle, jonka mukaan jokainen on oman työnsä paras asiantuntija. (Leinonen & Heiskanen 2011, 250). Työkonferenssin osallistujien tulee edustaa mahdollisimman laajasti ja tasapuolisesti koko työpaikkaa. Työkonferenssi jakautuu yleensä neljään ryhmätyövaiheeseen. Ensimmäisessä vaiheessa ryhmät keskustelevat siitä, millaisen työpaikan he haluaisivat. Toisessa vaiheessa keskustellaan siitä, mitä esteitä ihannetyöpaikan saavuttamisen tiellä on. Kolmannessa vaiheessa mietitään, miten ongelmista päästään ja neljännessä

vaiheessa tehdään konkreettinen ohjelma muutokselle. (Drejhammar 2001; Gustavsen 1992; Heiskanen ym. 1998; Kuula 1999; Leinonen 2007.) Tutkimukseni aineistoon päätyneessä työkonferenssissa ryhmätöyövaiheita oli kolme, sillä toinen ja kolmas ryhmätöyövaihe oli yhdistetty yhdeksi ryhmätöyöksi.

Työkonferenssissa noudatettava demokraattinen dialogi rakentuu Björn Gustavsenin (1992, 3–4) muotoilemien 13 periaatteen kautta. Lähtökohtana on jokaisen oikeus ja mahdollisuus osallistua kehittämisestä ja muutoksesta käytävään keskusteluun oman työkokemuksen, ajatusten ja mielipiteiden pohjalta asemasta riippumatta. Näin osallistujien tehtävänä on keskustelujen kautta löytää itse ratkaisuja ongelmiin työpaikalla. Oletuksena on, että hierarkkisten organisaatioiden toiminta ei anna henkilöstölle tilaisuuksia käyttää työ- ja elämäkokemuksen mukanaan tuomaa järkeä. Niinpä muutoksen kohteena on työpaikkojen oma toiminta. Muutoksen tekee mahdolliseksi uudenlainen vuorovaikutus, joka ottaa käyttöön työpaikoilla jo olemassa olevan viisauden. (Kuula 1999, 92–93; Gustavsen 1992.)

*Tasa-arvosta lisäarvoa* -hankkeessa muotoiltiin Gustavsenin demokraattisen dialogin periaatteiden pohjalta säännöt työkonferenssin ryhmäkeskusteluihin:

- Käsiteltävät asiat ovat monimutkaisia. On tärkeää, että kaikki voivat ymmärtää, mistä puhutaan.
- Osanottajat ovat tasavertaisia. Kaikkien on saatava osallistua keskusteluun.
- Aika jaetaan tasan osallistujien kesken.
- Kaikilla on oman työnsä pohjalta tietoa ja kokemusta.
- Jokaisen velvollisuus on esittää omat näkökulmansa ja auttaa muita esittämään omansa.
- Jokainen perustelu, joka liittyy asiaan, on pätevä.
- Jokaisen on hyväksyttävä, että toisilla voi olla parempia perusteluja.
- Avoimessa vuoropuhelussa saavutettava yhteisymmärrys luo pohjaa käytännön toimenpiteille.

(Huhta ym. 2005, 92; Huhta ym. 2007, 26.)

Työkonferenssimenetelmää alkuperäisessä muodossaan (Gustavsen 1992) ei ole suunniteltu sukupuolten tasa-arvon edistämiseen. Hierarkioita tarkastellaan siinä lähinnä aseman, ei sukupuolen kautta. Työkonferenssimenetelmää on kuitenkin sovellettu sukupuolten tasa-arvon edistämiseen työpaikoilla (Drejhammar 2001; Leinonen & Heiskanen 2011). Ongelma, johon työkonferenssissa etsitään ratkaisua, on tällöin esimerkiksi sukupuolten epätasa-arvo työpaikoilla. Silloin lähtöolettamuksena on, että tasa-arvotyökonferenssissa vaikuttavat muiden työelämän hierarkioiden lisäksi osallistujien käsitykset ja kokemukset sukupuolesta sekä siihen liittyvistä säännöistä ja tavoista. Tavoitteena on avata ja ylittää nämä erot ja hierarkiat demokraattisen dialogin avulla. (Drejhammar 2001; Huhta ym. 2005; Huhta ym. 2007; *Hyvä ja tasa-arvoinen työpaikka* 2003; Leinonen 2007; Leinonen & Heiskanen 2011.)

Työkonferenssin ryhmätyöskentelyssä keskeistä on tavoitteellisuus, ratkaisukeskeisyys sekä yhteisymmärryksen tuottaminen, johon päästään neuvottelun avulla (Huhta ym. 2005, 93). Keskusteltaessa sukupuolten tasa-arvosta työelämässä voi kuitenkin kysyä, kuinka realistista on löytää keskustelun pohjalta työelämään sovellettavia täsmäratkaisuja sukupuolten epätasa-arvoon. Onko pikemminkin niin, että keskustelun avulla voidaan tehdä sukupuolta työelämässä näkyvämmäksi ja pohtia tapoja, joilla hierarkioita voidaan edes tilanteisesti purkaa? Toinen asia, minkä voi asettaa kyseenalaiseksi, on työkonferenssimenetelmän pyrkimys yhteisymmärrykseen. Jos aina pyritään yksimielisyyteen, seuraa siitä väistämättä jossakin vaiheessa, ainakin jonkun näkökulmasta, epätydyttäviä kompromisseja (Brunila 2009b, 130). Tasa-arvoa edistäviin toimenpiteisiin pääsemiseksi on toki hyvä olla joistakin asioista yhtä mieltä, mutta liika yhteisymmärrykseen pyrkiminen voi johtaa vaikeiden asioiden – joita sukupuolten tasa-arvoon liittyvät kysymykset usein ovat – lakaisemiseen maton alle edes näennäisen yksimielisyyden saavuttamiseksi.



*Tasa-arvosta lisäarvoa* -hankkeessa järjestettiin kaksi työkonferenssia, joista ensimmäinen on tutkimukseni kohteena<sup>9</sup>. Kaksipäiväinen konferenssi pidettiin lokakuussa 2003 ja siihen osallistui keskimäärin kuusi henkilöä jokaiselta *Tasa-arvosta lisäarvoa* -hankkeen kuudelta kumppanityöpaikalta. Muut kumppanityöpaikat olivat niin ikään suuria työpaikkoja: naisenemmistöinen yksityisen sektorin työpaikka (kaupunki edusti naisenemmistöistä julkisen sektorin työpaikkaa), miesenemmistöinen julkisen sektorin työpaikka (kemiantehdas edusti miesenemmistöistä yksityisen sektorin työpaikkaa) sekä sukupuolijakaumaltaan tasaiset julkisen ja yksityisen sektorin työpaikat. Osallistujat olivat naisia ja miehiä johtajien, toimihenkilöiden ja työntekijöiden henkilöstöryhmistä. Työkonferenssin tavoitteena oli luoda pohja työpaikkojen tasa-arvosuunnittelulle.

Työkonferenssi koostui kolmesta ryhmätyövaiheesta, joiden ryhmäjaon tutkijat tekivät etukäteen. Ryhmät muodostettiin siten, että ensimmäisessä ryhmätyövaiheessa osallistujat jaettiin sukupuolen ja henkilöstöryhmän mukaan homogeenisiin ryhmiin: työntekijänaisiin ja -miehiin, toimihenkilönaisiin ja -miehiin sekä johtajanaisiin ja -miehiin. Jokaisessa ryhmässä oli yksi osallistuja kultakin työpaikalta. Toisessa vaiheessa ryhmät olivat sukupuolen ja henkilöstöryhmän suhteen heterogeenisia, mutta edelleen jokaisessa ryhmässä oli vain yksi osallistuja kultakin työpaikalta. Kolmannessa vaiheessa ryhmät muodostettiin työpaikan mukaan. Jaon perusteena oli, että alkuvaiheessa johtajat ja alaiset tai muut saman työyhteisön jäsenet eivät ole samassa ryhmässä, jotta ryhmässä voitaisiin tuottaa yhteinen näkemys ilman sisäisiä valtataisteluita tai painostusta (Huhta ym. 2005, 92). Samalla tavoin perusteltiin sukupuolen mukaan homogeenisia ryhmiä. Myöhemmässä vaiheessa ryhmien sekoittamisen oli tarkoitus palvella sitä, että jokainen voisi tuoda omassa ryhmässään käydyt keskustelut mukanaan uuteen ryhmään.

Ensimmäisessä ryhmätyössä tehtävänä oli visioida, millainen olisi tasa-arvoinen työpaikka. Lähtökohtana oli, että ryhmässä ideoidaan

9. Toinen työkonferenssi jäi tutkimukseni ulkopuolelle, koska se oli lähinnä *Tasa-arvosta lisäarvoa* -hankkeen päätöstilaisuus ja konferenssissa tuli suhteellisen vähän uutta sisältöä oman tutkimukseni näkökulmasta.

vapaasti ja vältetään juuttumasta tasa-arvon esteenä oleviin ongelmiin. Osallistujia pyydettiin kuitenkin muistamaan realismi ja suhteuttamaan tasa-arvoisen työpaikan visio työpaikan muihin kehittämishankkeisiin ja henkilöstöä koskeviin suunnitelmiin. Toisessa ryhmätyössä keskityttiin vision toteutumisen esteisiin ja niiden ylittämiseen. Tavoitteena oli lähestyä ongelmia omasta työpaikasta ja omista kokemuksista käsin ja edetä visiosta käytännön työelämään ja sen vaatimuksiin. Kolmannessa ryhmätyössä, konferenssin toisena päivänä, osallistujat tekivät pohjan oman työpaikkansa tasa-arvosuunnitelmalle. Ryhmät tiivistivät työskentelynsä keskeiset tulokset kalvolle, joka esitettiin ryhmätöiden päätteeksi lyhyesti kaikille osallistujille.

**Kuvio 1.** Työkonferenssin tehtävät ja ryhmäjako (Huhta ym. 2005, 93–94)

| Tehtävä   | Ryhmäjako   |
|---|---|
| Tasa-arvoisen työpaikan visio   | Sukupuolen ja henkilöstöryhmän mukaan homogeeniset ryhmät |
| Esteet tasa-arvoisen työpaikan vision tiellä ja keinot niiden poistamiseksi | Eri henkilöstöryhmien naiset ja miehet                    |
| Oman työpaikan tasa-arvosuunnitelma   | Oman työpaikan edustajat                                  |

Ryhmätöihin osallistui yhteensä 27 henkilöä, joista kuusi oli kaupungilta ja kolme kemiantehtaalta. Lisäksi lähes jokaisessa ryhmässä oli mukana 1–2 tutkijaa ns. resurssihenkilöinä. Heidän tehtävänä oli olla mukana ryhmässä ja tarvittaessa ohjata keskustelua tehtävänannon suuntaan, mutta muuten osallistua keskusteluun mahdollisimman vähän. Ensimmäisessä ja toisessa ryhmätyövaiheessa oli kuusi ryhmää kummassakin, kolmannessa vain neljä, sillä kaksi työpaikkaa osallistui konferenssiin vain ensimmäisenä päivänä. Ensimmäiseen ryhmätyöhön varattiin aikaa tunti, toiseen tunti ja vartti ja kolmanteen puolitoista tuntia.

Käytän aineistona kahden ensimmäisen ryhmätyövaiheen kaikkia kahtatoista ryhmäkeskustelua sekä kolmannen ryhmätyövaiheen kaupungin keskustelua (K1-K13). Kemiantehdas ei osallistunut kolman-

teen ryhmätyövaiheeseen. Nämä aineistot on kuvattu myös liitteessä 3. Ryhmätyöt on nauhoitettu ja litteroitu. Kuten haastatteluja, olen siistinyt myös tekstissä käyttämiäni ryhmätöiden lainauksia helpommin luettavaan muotoon, kajoamatta kuitenkaan niiden sisältöön. Työpaikoilta saadun palautteen perusteella osallistujat kokivat työkonferenssin keskeiseksi anniksi toisten työpaikkojen käytännöistä oppimisen. Tämä oli myös yksi työkonferenssin tavoite. Tämän vuoksi käytän aineistona kaikkia ryhmäkeskusteluja, joihin on osallistunut kaupungin ja/tai kemiantehtaan edustaj(i)a. Ryhmäkeskustelujen avulla tarkastelen, millaisia neuvotteluja työkonferenssissa sukupuolen ja tasa-arvon käsitteistä käydään ja millaisia merkityksiä sukupuolelle ja tasa-arvolle annetaan. Lisäksi tutkin, millaisia toimijoita tasa-arvotyön nähdään koskevan. Muiden aineistojeni avulla tutkin myös, näkyivätkö konferenssissa käydyt keskustelut kaupungin ja kemiantehtaan tasa-arvotyön myöhemmissä vaiheissa ja jos, millä tavalla.

Ryhmätöiden lisäksi käytän aineistona ryhmien työskentelystään kirjoittamia kalvoja. Taustamateriaalina olen käyttänyt kaikkea kirjallista aineistoa, mitä *Tasa-arvosta lisäarvoa* -hankkeessa on työkonferenssiin liittyen tuotettu: kutsua, konferenssijärjestelyjä käsitteleviä kokouspöytäkirjoja sekä tärkeimpänä taustamateriaalina tutkijoiden kirjoittamaa konferenssiraporttia *Hyvä ja tasa-arvoinen työpaikka* (2003). En osallistunut itse ensimmäiseen työkonferenssiin, joten konferenssin sisältö on avautunut minulle pitkälti näiden dokumenttien sekä ryhmätyökeskustelujen litteraatioiden kautta.

### *Tasa-arvon kehittämistyöaineisto ja tasa-arvosuunnitelmat kaupungilla ja kemiantehdaalla*

Työkonferenssin jälkeen kaupunki ja kemiantehdas jatkoivat tasa-arvon kehittämistyötä työpaikkakohtaisten tasa-arvoryhmien ja kahden tutkijan johdolla. Tavoitteena oli sekä levittää tietoa tasa-arvosuunnittelusta mahdollisimman laajalti työpaikalla että saada henkilöstön ääni kuuluiin tasa-arvosuunnittelussa. Olin itse kaupungin toinen vastuututkija,

kun taas kemiantehtaan tasa-arvotyöstä vastasi kaksi muuta tutkijaa. Olen siis ollut henkilökohtaisesti mukana kaupungin tasa-arvotyössä alusta alkaen: tasa-arvoryhmän kokouksissa, yhteistoimintaryhmien kokouksissa, suunnittelemassa ja toteuttamassa kehittämispäiviä ja niin edelleen. Sen sijaan kemiantehtaan tasa-arvon kehittämistyöhön olen tutustunut pääasiassa erilaisten dokumenttien sekä tutkimusryhmässä käytyjen keskustelujen kautta. Lisäksi olen kuullut kemiantehtaan tasa-arvoryhmäläisten ajatuksia tasa-arvon kehittämistyöstä useissa *Tasa-arvosta lisäarvoa* -hankkeen kumppanityöpaikkojen ja tutkijoiden yhteistapaamisissa sekä toisessa työkonferenssissa. Olen myös vierailut kemiantehtaalla useamman kerran ja tehnyt siellä haastatteluja. Onnekseni *Tasa-arvosta lisäarvoa* -projektissa dokumentointi toteutettiin huolellisesti: tutkijat pitivät jokaisesta työpaikkakäynnistä kenttäpäiväkirjaa ja työpaikkakäynneistä keskusteltiin hankkeen viikoittaisissa palaverissa, joista jokaisesta kirjoitettiin pöytäkirja. Lisäksi kunkin työpaikan vastuututkijat keräsivät kaiken mahdollisen työpaikan kehittämistyöhön liittyvän materiaalin, kuten kehittämispäivien tehtävänannot, työpaikoilla jaetut esitteet ja puhtaaksi kirjoitetut ryhmätöiden tulokset, omaan mappiin. Näin sain sekä työpaikkojen tasa-arvotyön kulusta että tutkijoiden tunteista ja tulkinnoista varsin hyvän käsityksen.

Kaupungin ja kemiantehtaan tasa-arvon kehittämistyö on kuvattu yksityiskohtaisesti aiemmin tässä luvussa. Siksi tarkastelen tässä vain kehittämistyössä kertynyttä tutkimusaineistoa. Käytän tutkimukseni aineistona sekä taustamateriaalina kaikkia dokumentteja, mitä kehittämistyöstä löytyy: kaupungin ja kemiantehtaan tasa-arvoryhmien kokouspöytäkirjoja, kaupungin palvelukeskusten yhteistoimintaryhmien kokouspöytäkirjoja, kaupungin ja kemiantehtaan tasa-arvon kehittämispäivien ryhmätöiden tehtävänantoja sekä tuloksia, kaupungin henkilöstöseminaarin ryhmätöiden tehtävänantoja sekä tuloksia ja tutkijoiden kenttäpäiväkirjoja näistä ja muista käynneistä työpaikoilla (T1-T37). Kaikki kehittämistyötä käsittelevät aineistot on kuvattu yksityiskohtaisesti liitteessä 4.

Kehittämistyössä kerättyjen kokemusten ja ehdotusten pohjalta kaupungin palvelukeskusten yhteistoimintaryhmät sekä kaupungin ja kemiantehtaan tasa-arvoryhmät laativat tasa-arvosuunnitelmat. Käytän aineistona näitä suunnitelmia: kaupungin henkilöstöstrategiaa sekä seitsemän palvelukeskuksen tasa-arvosuunnitelmaa sekä kemiantehtaan vuoden 1994 ja vuoden 2004 tasa-arvosuunnitelmaa (S1-S10). Ne on kuvattu myös liitteessä 5.

Aineistoni antaa monipuolisen kuvan tutkimusavusteisesta työpaikkojen tasa-arvon kehittämistyöstä suhteellisen pitkällä aikajaksolla, noin kahden vuoden aikana. Aineistoni avulla pystyn seuraamaan työpaikkojen tasa-arvotyön kulkua koko tutkimushankkeen ajan. Aineistoni kattaa kutakuinkin kaiken tasa-arvoon liittyvän kehittämistyön, mitä työpaikoilla tutkimusajankohtana on ollut käynnissä. Joskus aineistot, kuten tutkijoiden kenttäpäiväkirjat kertovat vain toisen osapuolen tulkinnan tapahtuneesta, joskus taas samoista tapahtumista on olemassa aineistoja eri näkökulmista. Kokonaisuudessaan aineistoni kertoo tasa-arvotyön tasa-arvoista, niistä monista merkityksistä joita tasa-arvolle työpaikkojen tutkimusavusteisessa tasa-arvon kehittämistyössä annetaan.

### *Juonirakennekaavio aineiston jäsentelytapana*

Olen jäsentänyt aineistoni menetelmällä, joka on lähtöisin tarinan-tutkimuksen perinteestä: juonirakennekaavion avulla. En kuitenkaan tee tarinallista analyysiä, vaan käytän juonirakennekaaviota ainoastaan aineiston luokittelun ja järjestämisen apukeinona. Juonirakennekaavio on juonirakenneanalyysin työkalu. Juonirakennekaavion avulla voidaan tehdä tarinoista juonitiivistelmiä ja vertailla niitä ilmisäältä abstraktimmalla tasolla. Juonitiivistelmät auttavat vertailemaan laajoja tekstikokonaisuuksia toisiinsa sekä löytämään niitä yhdistäviä ja erottavia piirteitä. Sen lisäksi ne ovat avain tarinoiden merkitysrakenteiden tutkimiseen. (Alasuutari 1999, 130–131.) Juonirakenneanalyysin luonteista analyysiä voidaan soveltaa myös muihin kuin juonellisiin

tarinoihin, kuten sanomalehtien pääkirjoituksiin (Alasuutari 1996; 1999, 138).

Tutkimukseni aineistot muodostavat laajan ja kirjavan kokonaisuuden, joten niiden jonkinlainen tyypittely oli tarpeen. Valitsin juonirakennekaavion, koska sen avulla oli mahdollista tiivistää aineistoistani tutkimuskysymysteni kannalta keskeinen tieto: millaisia merkityksiä sukupuolelle ja tasa-arvolle annetaan, millaisia toimija-asemia tasa-arvotyössä tulee tarjolle sekä millaisia toimijoita tasa-arvotyön nähdään koskevan. Juonirakennekaavion avulla on mahdollista kysyä aineistolta monenlaisia kysymyksiä, jos käyttää sitä aineiston jäsentelyyn eikä niinkään sitoudu tarinantutkimuksen metodologiseen perinteeseen. Se auttaa seulomaan aineistosta oman tutkimuksen kannalta keskeisen sisällön ja helpottaa myös aineistojen keskinäisen vertailun tekemistä sekä erojen ja yhtäläisyyksien etsimistä.

Tein aineistoistani juonitiivistelmiä käyttäen apuna Pertti Alasuutarin (1999, 138) A.J. Greimasin (1980) aktanttimallin<sup>10</sup> pohjalta muotoilemaa juonirakennekaaviota (myös Ylöstalo 2003; 2004). Juonirakennekaaviossa erotan

- 1) tasa-arvotyön päämäärät ja keinot niihin pääsemiseksi,
- 2) tasa-arvotyön esteet ja estämisen keinot tai muodost sekä
- 3) tasa-arvotyötä edistävät tekijät ja edistämisen keinot.

Tasa-arvotyön päämäärillä viitataan tasa-arvolle annettuihin merkityksiin: mistä työpaikoilla puhutaan, kun siellä puhutaan tasa-arvosta. Tasa-arvotyön keinoilla viitataan toimenpiteisiin, joilla tasa-arvoa työpaikoilla edistetään tai haluttaisiin edistää. Tasa-arvon esteet ilmaisevat tapoja tai tahoja, jotka tasa-arvon edistymisen estävät tai yrittävät estää, tasa-arvoa edistävät tekijät taas tapoja tai tahoja, jotka tasa-arvoa edistävät. Tasa-arvon esteiden ja tasa-arvoa edistävien tekijöiden kautta tarkastelen myös, millaisia toimija-asemia tasa-arvotyössä tulee tarjolle.

---

10. Aktanttimalli on Greimasin tekemä pelkistys kansansatujen rakenteesta.

**Kuvio 2.** Juonirakennekaavio

|   |   |
|---|---|
| <b>Tasa-arvotyön päämäärät</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• mistä puhutaan, kun puhutaan tasa-arvosta</li> <li>• millaisia toimijoita tasa-arvotyö koskee</li> </ul>  | <b>Tasa-arvotyön keinot</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• millaisilla keinoilla tasa-arvo pyritään saavuttamaan tai millaisia keinoja tasa-arvon tavoittelussa haluttaisiin käyttää</li> </ul> |
| <b>Tasa-arvotyön esteet</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• kuka tai mikä estää tasa-arvon saavuttamisen</li> <li>• millaiset tasa-arvomääritelmät estävät tasa-arvon saavuttamisen</li> </ul>                           | <b>Tasa-arvotyön estämisen keinot tai muodot</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• millä tavoin tasa-arvon toteutuminen estetään tai miten sitä yritetään estää</li> </ul>                         |
| <b>Tasa-arvotyötä edistävät tekijät</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• millaiset tekijät edesauttavat tasa-arvon toteutumista</li> <li>• millaiset tasa-arvomääritelmät edesauttavat tasa-arvon toteutumista</li> </ul> | <b>Tasa-arvotyön edistämisen keinot</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• millä tavalla tasa-arvon toteutumista edistetään</li> </ul>  |

Olen tehnyt juonitiivistelmät aineistoissani esille tulevista näkökulmista. Kun aineistoja tarkastellaan feministisen teorian näkökulmista, asettuvat työpaikkojen tulkinnat usein erilaiseen valoon: se, mikä työpaikoilla koetaan tasa-arvon esteeksi, voi feministisen teorian näkökulmasta viedä tasa-arvoa eteenpäin ja päinvastoin. Esimerkiksi sukupuolten tasa-arvosta puhuminen ihmisten tasa-arvon sijaan voi feministisen teorian näkökulmasta auttaa tekemään näkyväksi työelämän sukupuolistuneita hierarkioita (vaikkakin se voi samalla peittää muita eroja ja hierarkioita), kun taas työpaikoilla jotkut kokivat, että ihmisten tasa-arvosta puhuminen vie tasa-arvon kehittämistyötä laajemmille urille kuin sukupuolten tasa-arvo. Lukemalla aineistojani feministiseen teoriaan peilaten etsinkin juuri tällaisia ristiriitoja ja jännitteitä.

Juonitiivistelmä ei tietenkään ole analyysin lopputulos, vaan se auttaa järjestelemään suurta aineistoa ja löytämään tutkimuskysymysten kannalta keskeiset asiat. Juonitiivistelmien tekeminen tapahtui aineiston ehdoilla: jos aineisto ei tahtonut taipua kaavioon, muutin kaaviota tai olin kokonaan käyttämättä sitä. Aineiston jäsentelyn apuvälineeksi juonirakennekaavio on sopiva oman tutkimukseni kaltaisessa tarkastelussa vain, jos se ei määritä liikaa varsinaista analyysiä, joka tapahtuu

lukemalla aineistoa kulttuuristen merkitysten ja toimija-asemien tuottamisen näkökulmasta. Koska olen itse ollut mukana tasa-arvotyössä, on juonitiivistelmien tekeminen auttanut prosessoimaan käytännön työssä syntyneitä tulkintoja suhteessa feministiseen teoriaan.

Olen tehnyt juonitiivistelmät erikseen jokaisesta haastattelusta sekä jokaisesta työkonferenssikeskustelusta ja *Tasa-arvosta lisäarvoa* -hankkeen esitteestä. Työpaikkojen tasa-arvotyön kehittämisaineistosta ja tasa-arvosuunnitelmista en ole juonitiivistelmiä tehnyt, kuten en myöskään muusta *Tasa-arvosta lisäarvoa* -hanketta käsittelevästä aineistosta. Olen käyttänyt juonirakennekaaviota aineiston jäsentelyyn silloin, kun se on ollut tarkoituksenmukaista. Silloin, kun kyseessä on esimerkiksi lyhyt teksti, kuten ryhmätyön yhteenveto, on keskeisen sisällön löytänyt ilman juonitiivistelmääkin. Juonitiivistelmä onkin ollut hyvä väline erityisesti jäseneltäessä sellaista aineistoa, joka sisältää paljon tekstiä. Haastattelut ovat esimerkki tällaisesta aineistosta. Haastattelut tehtiin työpaikkojen tasa-arvoselvitystä, ei omaa tutkimustani varten, ja niissä on siksi paljon myös sellaista asiaa, mikä ei omien tutkimuskysymyksieni näkökulmasta ole erityisen kiinnostavaa. Juonitiivistelmien tekeminen mahdollisti keskeisen asian löytämisen helposti jälkikäteen, vaikka toki olen palannut myös alkuperäisiin aineistoihin useasti. Tutkimukseni analyysiosuudessa käytän katkelmia alkuperäisistä aineistoista, en juonitiivistelmistä.

Tein myös jokaisen analyysiluvun yhteenvetoon, joita luvuissa 3 ja 4 on kaksi (kaupungin yhteenveto ja kemiantehtaan yhteenveto) ja luvussa 5 yksi (kaupungin ja kemiantehtaan yhteinen yhteenveto), juonitiivistelmän koko luvun tuloksista. Juonitiivistelmien tarkoitus on auttaa lukijaa löytämään tiivistetyssä muodossa keskeiset vastaukset tutkimuskysymyksiini kussakin luvussa.

Juonitiivistelmät aineistoistani kertovat sukupuolten tasa-arvolle annettavista monista merkityksistä työelämässä. Tarkastelen niitä suhteessa feministiseen teoriakeskusteluun tasa-arvosta, etsien erilaisten tasa-arvomääritelmien vahvuuksia ja heikkouksia tasa-arvotyön näkökulmasta. Teorian ja käytännön vuoropuhelu mahdollistaa sekä tasa-arvon laajan teoriapohjan hyödyntämisen että työpaikkojen joh-



don ja henkilöstön näkemysten ja kokemusten kuulemisen ja näiden suhteuttamisen toisiinsa. Näin voidaan tuottaa tietoa tasa-arvosta, joka ottaa huomioon sekä feministisen teorian haasteet että tasa-arvotyön arjen.

## Merkitysten ja sukupuolitetun toimijuuden luentaa

Analyysissä lähestyn aineistoani *merkitysten* ja *toimijuuden* näkökulmista. Tutkin, millaisia merkityksiä sukupuolelle ja tasa-arvolle tasa-arvotyössä annetaan, millaisia toimija-asemia tasa-arvotyössä tulee tarjolle ja minkälaisia toimijoita tasa-arvotyön nähdään koskevan. Nämä näkökulmat liittyvät yhtäältä toimintatutkimukseen, toisaalta tutkimukseni teoreettiseen viitekehykseen, erityisesti kielen ja vallan suhteeseen. Toimintatutkimuksessa etenkin toimijuus on keskeinen käsite: perustuuhan toimintatutkimus käsitykseen ihmisistä aktiivisina ja toimintansa kehittämiseen kykenevinä. Merkitykset ja merkityksellistäminen puolestaan ovat tutkimani tuottavan, sukupuolistavan vallan näkökulmasta keskeisiä käsitteitä.

### *Merkitykset tasa-arvotyössä*

Näkökulmani sukupuolen ja tasa-arvon merkityksiin perustuu väljästi määritellen poststrukturalistiseen ajatteluun, erityisesti poststrukturalistiseen feminismiin – joka toki sisältää hyvin monenlaisia aineksia ja suuntauksia. Perusajatus kuitenkin on, että merkitysten tuottaminen ei ole ainoastaan maailman kuvaamista, vaan myös sosiaalisen todellisuuden järjestämistä, rakentamista, uusintamista ja muuttamista (Jokinen, Juhila & Suoninen 1993, 18), diskursiivista toimintaa (Hall 1992, 177; Jokinen, A. 2004, 192). Diskurssit puolestaan ovat kulttuurisesti jaettuja merkityksellistämisen tapoja, jotka muotoilevat puhumansa kohteet (Kantola 2010, 86; Jokinen, A. 2004, 191). Diskurssit opitaan

yleensä niin hyvin, ettei niitä enää tunnisteta opituiksi (Vuori 2001, 81; Jokinen, A. 2004, 191). Diskurssien ja merkitysten voi ajatella olevan aina prosessissa, aina rakentumassa. Merkitykset eivät koskaan ole vakiintuneita ja lopullisia. (Halford & Leonard 2001, 19.) Tutkin sitä, millaisia merkityksiä sukupuolelle ja tasa-arvolle työpaikkojen tasa-arvotyössä annetaan. En kuitenkaan tee diskurssianalyysiä, minä vuoksi en myöskään mene kovin syvälle diskurssin käsitteeseen. Merkitysten luentatapani on kuitenkin saanut vahvoja vaikutteita diskurssianalyysistä.

Työelämä voidaan ajatella yhdeksi keskeiseksi yhteiskunnalliseksi areenaksi, jossa sukupuolen merkityksiä tuotetaan. Erilaisissa työpaikkakulttuureissa painottuu eri tavoin se, mitä on olla nainen tai mies työssä ja työyhteisössä sekä mitä naisilta tai miehiltä odotetaan tiettyssä työssä. Joillakin työpaikoilla, joissakin töissä, sukupuoli voi olla hyvin merkittävä tekijä määriteltäessä työtapoja ja jopa työntekijän ulkomuotoa. (Halford & Leonard 2001, 21.) Esimerkiksi hoiva-aloilla työskenteleviltä naisilta on todettu vaadittavan ”nuorekasta äidillisyyttä” (Kinnunen 2008, 142–145; Keskitalo-Foley & Komulainen & Naskali 2010, 22). Se, mitä pidetään naisellisena tai miehisenä ei kuitenkaan ole työelämässä sen enempää muuttumatonta kuin missään muussakaan sosiaalisessa kontekstissa. Sukupuolelle myös annetaan erilaisia merkityksiä erilaisilla työpaikoilla ja työpaikkojen eri toiminnoissa. (Halford & Leonard 2001, 21–22.)

Kysymys vallasta on merkityksenantoa tarkasteltaessa keskeinen. Merkityksenantovalta eroaa sellaisesta valtakäsityksestä, jossa yhden tai useamman ryhmän ajatellaan hallitsevan muita. Merkityksenantovallan näkökulmasta kaikki – johtajat ja heidän alaisensa, naiset ja miehet, nuoret ja ikääntyneet – ovat osallisia merkityksenantovallassa, merkitysten tuottamisen sekä identiteettien ja käyttäytymisen kontrollin kautta. Lisäksi kaikki merkitykset ovat olemukseltaan epävakaita ja avoimia tulkinnolle. Näin ollen muutos ei edellytä vallankumousta, vaan muutoksen mahdollisuus on aina läsnä vastarinnan ja uudelleen-tulkinnan kautta. (Halford & Leonard 2001, 22–23.) Annettaessa merkityksiä sukupuolelle ja tasa-arvolle sukupuolistuneita valtasuhteita

uusinnetaan, mutta myös puretaan ja tuotetaan uusia merkityksiä. Purkamisen mahdollisuus onkin keskeinen kielen ja vallan suhteen elementti, sillä merkitysten tuottaminen voi tapahtua myös vallitsevaa sukupuolten järjestystä häiritsevällä ja vastustavalla tavalla (Fletcher 1999, 23.)

Kuitenkaan kaikki merkitykset eivät ole samalla viivalla eivätkä kaikki valinnat ole yhtä helppoja. Vaikka on olemassa joukko kilpailevia diskursseja, asettuvat toiset niistä tiettyssä ajassa ja paikassa etusijalle toisiin nähden: vahvimmat diskurssit saavat ”totuuden” aseman (Halford & Leonard 2001, 21; Brunila 2009b, 64; Carabine 2001, 275; Fletcher 1999, 21.) Näitä totuuden aseman saavuttaneita diskursseja voidaan nimittää myös hegemonisiksi diskursseiksi, joilla tarkoitetaan tiettyssä ajassa ja paikassa vakiintuneita kielenkäytön, ajattelun ja toimintatapojen käytäntöjä, joita yhteiskunnalliset instituutiot tuottavat, normalisoivat ja uusintavat (Jokinen, A. 2004, 193; Vuori 2001, 81). Nämä ”totuudet” kertovat, mikä on normaalia ja luonnollista ja muodostavat siten rajan sille, mikä on hyväksyttävää ja sopivaa (Carabine 2001, 275). Tällaisten hegemonisten diskurssien tai ”totuuksien” kyseenalaistaminen on usein vaikeaa myös siksi, että ne saattavat näyttäytyä luonnonlakeina, joita ei voi muuttaa. Esimerkiksi sukupuoli ja siihen liitetyt ominaisuudet, kuten vaikkapa naisten oletettu ”luontainen” hoivavietti, voivat saada sukupuolen mukaisen työnjaon näyttämään välttämättömyydeltä: naiset työskentelevät hoiva-alalla, koska heillä oletetaan olevan siihen miehiä paremmat edellytykset.

Tällaisia etusijalle asettuvia merkityksiä voidaan tarkastella myös sukupuolistuneiden työpaikkakulttuurien käsitteen avulla. Silvia Gherardin mukaan sukupuolistuneet työpaikkakulttuurit ovat kuin tyyli-taju: työpaikan henkilöstön sisäistämä tieto siitä, millainen käyttäytyminen ja olemus naisille ja miehille työpaikalla on sallittua. Gherardi havainnollistaa tätä käyttämällä esimerkkinä hiuksia: johtajanaisten hiukset ovat tuskin koskaan pitkät ja vapaana hulmuavat. Naiset itse saattavat ajatella ilmaisevansa lyhyellä, puolipitkällä tai taakse sidotulla hiustyylillään ainoastaan henkilökohtaisia mieltymyksiään, mutta toisenlainen hiustyyli tuntuisi väärältä ja kummalliselta. Sukupuolistuneet

työpaikkakulttuurit ilmentyvät tällaisina kirjoittamattomina sääntöinä. Kunkin työpaikan säännöt kertovat siitä, millaista roolia naisilta tai miehiltä työpaikalla odotetaan. (Gherardi 1994, 594.) Näiden kirjoittamattomien sääntöjen vuoksi on hankala olla tekemästä omalle sukupuolelle tyypillisinä pidettyjä valintoja, vaikka suhtautuisikin sukupuolen mukaisiin odotuksiin kriittisesti.

Vaikka ”tiedämme”, mitä sukupuoli ja tasa-arvo tarkoittavat, annamme niille eri tilanteissa erilaisia, myös keskenään ristiriitaisia merkityksiä. Sukupuolelle ja tasa-arvolle annettujen merkitysten tutkiminen on tärkeää siksi, että näiden käsitteiden käyttö ilman harkintaa voi vahvistaa uskomuksia siitä, että kulloinkin käytössä oleva tasa-arvon käsite tai naiseudelle ja mieheydelle annetut merkitykset ovat annettuja, luonnollisia ja lopullisia. Merkitysten avaaminen auttaa purkamaan sukupuolen kategoriaa, muotoilemaan naisiin ja miehiin liitettyjä merkityksiä uudelleen sen sijaan, että näitä merkityksiä tyydyttäisiin uusintamaan. Merkitysten avaamisen avulla sukupuolen kategoria sekä tasa-arvo voidaan myös ymmärtää erityisinä kielen ja kulttuurin luomuksina, joilla ei ole luonnollista olemusta ja vakiintunutta määritelmää, vaan jotka ovat kategorioina pirstaleisia ja epävakaita. (Halford & Leonard 2001, 21.)

Moniäänisyyden käsite liittyy myös merkitysten tuottamiseen ja niiden lukutapaan. Tasa-arvotyössä on olemassa yhtäaikaaisesti erilaisia, keskenään ristiriitaisia tasa-arvon ja sukupuolen merkityksiä ja merkityksellistämisen tapoja. Tarkastelen millaisia paradokseja, ristiriitoja ja jännitteitä sukupuolen ja tasa-arvon määrittelyihin omassa aineistossani liittyy, eli kuinka moniäänistä tasa-arvon määrittely on niin työpaikoilla kuin feministisessä teoriassakin. Suhteuttamalla aineistossani läsnä olevat tasa-arvomääritelmät joihinkin feministisen teorian tasa-arvomääritelmiin tarkastelen moniäänisyyttä ristiriitoineen ja jännitteineen myös työpaikkojen tasa-arvomääritelmien ja feministisen teorian välillä. Tavoitteenani on näin tarkastella, mitä tasa-arvon kehittämisen tapoja tasa-arvotyöhön vääjäämättä kuuluva moniäänisyys tekee mahdolliseksi.

Kun ajatellaan, että antamalla asioille merkityksiä tuotamme samalla todellisuutta, on sukupuoli ja tasa-arvolle annettavilla merkityksillä seurauksia tasa-arvotyössä. Erilaiset tasa-arvon määritelmät johtavat erilaisiin toimenpiteisiin tasa-arvon saavuttamiseksi, erilaiset sukupuolen määritelmät taas vaikuttavat esimerkiksi siihen, mihin tasa-arvotyöllä koetaan olevan mahdollista – ja tarpeellista – puuttua. Tutkin sitä, mitkä sukupuolen ja tasa-arvon merkitykset saavat ”totuuden” aseman, edes tilanteisesti, esimerkiksi päätyen tasa-arvosuunnitelmaan. Tutkin myös, mitkä merkitykset tasa-arvotyössä sivuutetaan ja millä perustein. Tekemällä merkitysten tuottaminen ja siihen liittyvät valtasuhteet näkyviksi voidaan haastaa näennäiset itsestäänselvyydet ja osoittaa niiden keinotekoisuus (Søndergaard 2002, 191; Jokinen, A. 2004, 193). Tällaisten ”totuuksien” kyseenalaistaminen on puolestaan lähtökohta muutokselle, esimerkiksi vaihtoehtoisten merkitysten mahdollisuuksien osoittamiselle.

### *Toimijuus tasa-arvotyössä*

Kun kaikki ovat osallisia vallankäytössä, ovat kaikki myös toimijoita osallistuessaan merkitysten tuottamiseen ja uusintamiseen, toisinaan myös purkamiseen. Merkitysten tuottamisen ohella tarkastelenkin aineistoni avulla toimijuutta tasa-arvotyössä, tarkemmin sanoen millaisia toimija-asemia tasa-arvotyössä tulee tarjolle sekä minkälaisia toimijoita tasa-arvotyön nähdään koskevan.

Tarkastelen toimijuutta sekä yhteiskunnasta että yksilöistä käsin. Tämä tarkoittaa yhteiskunnallisten järjestyksien ymmärtämistä yhtä aikaa toimintaa ja sen kielellistämisen tapoja mahdollistavana ja rajoittavana (Ojala 2010, 39; Gordon 2005). Tästä näkökulmasta ei kielletä esimerkiksi yhteiskunnallisten valtajärjestysten naisille kollektiivisena kategoriana tuottamaa rajoittavaa asemaa yhteiskunnassa, muttei myöskään kielletä naisten mahdollisuutta vastarintaan ja muutokseen. Toimijuus voidaankin ymmärtää neuvotteluna, joka muotoutuu rakenteen, vallan, toimijan ja muiden toimijoiden välisessä



Tasa-arvotyössä toimijuutta rajoittavat työpaikan ja ympäröivän yhteiskunnan julkilausumattomat säännöt siitä, miten tasa-arvosta tulee puhua ja miten sitä tulee edistää. Tarkastelen tutkimuksessani, millaisia toimija-asemia tasa-arvotyössä tulee tarjolle, eli millä tavalla tasa-arvotyössä niin tutkijoiden kuin työpaikkojen johdon ja/tai henkilöstön tulee eri tilanteissa toimia ja puhua tasa-arvosta tullakseen kuulluksi. Vaikka kytken tässä luvussa toimijuudesta käydyn keskustelun subjektifikaation ja subjektiposition käsitteisiin, käytän aineiston analyysissä arkikielisempää toimija-aseman käsitettä subjektiposition sijaan. Aiemmin tässä luvussa käsittelin sitä, kuinka rahoittajien ja työpaikkojen intressit rajoittavat sitä, kuinka tasa-arvotyötä tekevät tutkijat sukupuolesta ja tasa-arvosta puhuvat. Totesin, että tasa-arvosta joudutaan usein puhumaan talouden kielellä oikeudenmukaisuuden sijaan ja että sukupuolinäkökulman korostaminen muiden erojen kustannuksella uusintaa kaksijakoista sukupuolen käsitettä. Myöhemmin tarkastelen, miten erilaisissa aineistoissa, esimerkiksi tutkijan kanssa kaksin tehdyissä haastatteluissa tai työpaikan johdolle ja henkilöstölle yhteisesti järjestetyissä kehittämistilaisuuksissa, määritellään sukupuoli ja tasa-arvoa, sekä miten näissä erilaisissa tilanteissa sukupuolelle ja tasa-arvolle annetut määritelmät eroavat. Näin tarkastelen, miten tasa-arvosta työpaikalla on sallittua puhua ja millä tavalla tasa-arvoa on sallittua edistää.

Subjektiposition käsite liittyy myös toisella tapaa toimijuuden käsitteeseen, jota tutkimuksessani sovellan. Subjektiposition voi ymmärtää tarkoittavan järjestystä, jossa yksilöistä rakentuu tietynlaisia toimijoita. Beverley Skeggsin (1997, 12–13) mukaan se, kenelle mikäkin subjektipositio on mahdollinen, rakentuu sosiaalisten positioden, kuten sukupuolen, yhteiskuntaluokan ja seksuaalisuuden kaltaisten rakenteellisesti järjestäytyneiden eron kategorioiden kautta. Nämä sosiaaliset positiot mahdollistavat ja rajoittavat yksilön toimijuutta. Sosiaaliset positiot toimivat siis reunaehtoina subjektipositioihin pääsylle ja sitä kautta sille, millainen toimijuus näyttäytyy kenellekin mahdollisena. Koska yksilölle avautuu sosiaalisten positoidensa pohjalta mahdollisuuksia tietynlaisiin subjektipositioihin, alkavat he Skeggsin mukaan tietten,

tiedostamatta tai pakosta investoida joihinkin subjektipositioihin enemmän kuin toisiin. (Emt., Ojala 2011, 40–41.) Suvi Ronkainen (1999; ks. myös Ojala 2011, 41–42) käyttää eletyn subjektiposition käsitettä kuvatessaan, miten toistuva investointi tiettyihin positioihin tuottaa toimijalle tietynlaista toiminnan tyyliä. Toiminnan tyyli on yksilölle ominaista suhtautumistapaa, suuntautumisen logiikkaa, haluamisen vahvuutta ja osaamisen varmuutta – sellaista, mikä tulee lähelle Pierre Bourdieun (esim. 1977) habitus-käsitettä. Bourdieulle habitus tarkoittaa tiedostamatonta ymmärrystä siitä, miten tietyissä tilanteissa toimitaan. Kyse on siis opetellusta ja opitusta, mutta ajan myötä vaistomaiseksi muuttuneesta osaamisesta (Adkins 2004, 194; Ojala 2011, 42).

Tähän liittyy tutkimuksessani sukupuolitapaisuuden käsite. Sukupuolitapaisuus viittaa käsitteenä tavanmukaiseen, sukupuolitettuun toimintaan. Eeva Jokinen hahmottelee sukupuolitapaisuuden käsitettä Pierre Bourdieun (1977) käsitteiden habitus ja pelin taju sekä Judith Butlerin (1990/2006) performatiivisuuden käsitteen kautta. Sukupuolitapaisella Jokinen tarkoittaa arkista tapaa, joka on tekoja ja toimintaa ja jolla on kulttuurisia, poliittisia, taloudellisia ja institutionaalisia ehtoja ja edellytyksiä, joita toiminta koko ajan muuttaa. Kuitenkin jokainen teko sisältää mahdollisuuden esittää toisin, joten sukupuoli onkin tapa, joka on yhtä aikaa totunnainen ja epävarma. (Jokinen 2005, 32–33.)

Naistapaisuus, kuten miestapaisuuskin, liittyy siihen, mitä naisten ja miesten on historiallisesti ymmärretty olevan ja mitä naisilla on ollut ja on edelleen tapana tehdä, joko omasta halustaan tai pakon edessä. Naistapaisuudessa ei siis ole kyse yksittäisten naisten ominaisuuksista tai valinnoista. Naistapaisuus ei myöskään määrää naisen elämää, mutta nainen ei kuitenkaan voi elää elämäänsä ottamatta tavalla tai toisella kantaa naistapaisuuksiin. (Veijola & Jokinen 2001, 24–25.)

Aikuisten arkea tutkinut Jokinen käyttää esimerkkinä sukupuolitapaisuudesta kotityötä, jonka jakamisesta useimmat Jokisen haastateltavat totesivat: *kukin tekee sitä mikä luontevalta tuntuu*. Käytännössä tämä tarkoitti sukupuolitapaista tekemistä. Naiset tekevät kotitöitä,



koska heidän on ”pakko”, he osaavat ja huomaavat. Tapaisuuksien poljennossa kaikkien sinänsä opeteltavissa olevista taidoista tulee niin luonnollisina pidettyjä, että tuntuu kovin vaivalloiselta alkaa pitää niistä meteliä. Osin tämän vuoksi muutos kotiöiden sukupuolen mukaisessa jakautumisessa on niin hidasta. (Jokinen 2005, 47, 67; Jokinen, E. 2004, 300.) Jokinen kuitenkin muistuttaa, että arjen sukupuolita-paisuutta myös reflektoidaan jatkuvasti ja niissä tapahtuu muutoksia – vaikkakin pieniä. (Jokinen 2005, 156, 158.)

Sukupuolitapaisuus näkyy myös työelämässä: naisilla näyttää olevan tapana tehdä ”naisten töitä” ja miehillä ”miesten töitä”. Kotityön ohella palkkatyö on merkittävä osa useimpien arkea ja myös työssä halutaan usein pitää yllä tavanmukaista. (Jokinen, E. 2004, 285, 288.) Soile Veijola ja Eeva Jokinen (2008, 168) väittävät, että työ on alkanut muistuttaa yhä enemmän kotityötä. Työntekijän ruumiillisuutta ei voi enää erottaa hänen persoonastaan tai työn tuloksesta. Lisäksi työ koostuu yhä useammin loputtomien, ikuisesti jatkuvien, lähinnä immateriaalisten tehtävien hallinnasta – ihan kuten kotityökin. (Emt.) Tätä on kutsuttu myös työn feminisaatioksi, naisistumiseksi<sup>11</sup> (Emt., 168; Adkins & Jokinen 2008, 142; Adkins 2000, 2001, 2003). Työn naisistumisen merkityksen naisten kannalta voi tulkita siten, että sen ansiosta naisilla on tarvittava ”pelin taju” uudessa taloudessa ja siksi työelämän muutokset olisivat erityisesti naisille lupaus paremmasta (Veijola & Jokinen 2008, 169). Lisa Adkins (2001; myös Adkins & Jokinen 2008, 143) kuitenkin huomauttaa, että työelämässä on taipumus kieltää ja luonnollistaa naisten feminiiniset taidot taitoina, kun taas miesten feminiiniset taidot tunnustetaan helpommin suorituksina, aikaansaannoksina. Veijola ja Jokinen jatkavatkin, että vaikka työelämässä odotetaan feminiinisiä avuja, eli ”kotityötaitoja” yhä useammin ja yhä useammilta, niitä ei välttämättä tunnusteta sellaisenaan, eikä niistä välträmättä palkita (Veijola & Jokinen 2008, 170).

11. Työn naisistuminen pitää sisällään myös muita piirteitä, kuten sen, että epätyyppilliset ja epävarmat työolosuhteet, jotka aiemmin koskivat lähinnä naisia, ovat tulleet tutuiksi myös miehille. Naisistumisella viitataan myös siihen, että naiset toimivat yhä enemmän monissa aiemmin miesten töiksi mielletyissä ammateissa. (Adkins 2000, 2001, 2003; Veijola & Jokinen 2008, 168).

Omassa tutkimuksessani tarkastelen, miten sukupuolitapaisuudet toimivat tasa-arvotyössä, toisin sanoen, millaisia sukupuolitapaisuuksia tasa-arvotyössä tarjolle tuleviin toimija-asemiin liittyy. Sukupuolitapaisuudet ohjaavat meitä toimimaan tietyllä tavalla – ehkä myös tuottamaan tietyntylaisia merkityksiä. Sukupuolitapaisessa toimijudessa minua siis kiinnostaa, millaisia sukupuolitettuja toimija-asemia tasa-arvotyössä tulee tarjolle ja mitä toiminnallisia seurauksia sillä on sukupuolelle ja tasa-arvolle annettujen merkitysten kannalta. Millaista tasa-arvoa työpaikoilla on sallittua edistää ja millä keinoin?

Toinen toimijuuteen liittyvä kysymys tutkimuksessani on, minkälaisia toimijoita tasa-arvotyön nähdään koskevan. Suomen tasa-arvopolitiikassa on jo vuosikymmenien ajan keskitytty tasa-arvon edistämiseen parantamalla erityisesti naisten asemaa työelämässä, vaikkakin etenkin 2000-luvulla miesten asema on saanut yhä enemmän huomiota. Feministisessä tutkimuksessa on kysytty, keitä ovat nämä naiset, joiden intressejä tasa-arvopolitiikassa ajetaan. Feministisessä teoriassa on kritisoitu käsitystä yhtenäisestä naiseudesta politiikan perustana, sillä se on katsottu pikemminkin ulossulkevaksi kuin mahdollistavaksi tavaksi tehdä feminististä politiikkaa (esim. Butler 1990/2006; Pulkkinen 1998).

Onko naisen kategoria tai naisidentiteetti sitten välttämätön tasa-arvotyössä? Jotkut feministiteoreetikot vastaavat kyllä: sukupuoleen liittyvän vallankäytön paljastaminen on ollut feminismin suuri poliittinen voitto. Tämän vuoksi monet feministit haluavat pitää kiinni naisen kategoriasta. Tämä ei kuitenkaan sulje pois mahdollisuutta avata ja hajottaa naisen kategoriaa niin, että naisten keskinäiset valtasuhteet tehdään näkyviksi. (Kuusipalo 2002, 219–220.)

Toisen lähestymistavan mukaan poliittinen toiminta ei edellytä valmiina olevan identiteetin kuten naiseuden olemassaoloa. Tällainen yhteen naiseuteen perustuva identiteetti on jo pitkään asetettu kyseenalaiseksi feministisessä tutkimuksessa ja sitä on purettu. Tuija Pulkkinen kysyy kriittisesti, onko naiseuteen perustuvan identiteetin hajottaminen tehty siten, että on pyritty muodostamaan uusia, tarkemmin määriteltyjä, mutta yhtä kaikki pysyviä identiteettejä? Tällöin oletusta

kiinteästä identiteetistä politiikan perustana ei aseteta kyseenalaiseksi. (Pulkkinen 1998, 149, 153; myös Brunila 2009b, 45.)

Pulkkisen mukaan ”naisten” poliittinen toimijuus voi olla olemassa myös ilman tiettyä naisen identiteettiä. Hän tekee eron intressiin perustuvan ja identiteettiin perustuvan politiikan välillä. Pulkkisen mukaan identiteettejä ei hajoteta, vaan kyse on identiteettien rakentumisen näyttämisestä ja kieltäytymisestä asettamasta niille perustahakuisesti pohjaa. Identiteetit syntyvät tiettyissä paikoissa, tiettyinä aikoina, minkä vuoksi identiteetin ajatusta ei tarvitse hylätä. Sen sijaan on kiinnitettävä huomiota identiteetteihin ja samalla jatkuvasti purettava niitä. Suhteessa naisiin ja politiikkaan tämä merkitsee, että ollaan tietoisia naiseuden keinotekoisuudesta, rakentuneisuudesta, jatkuvasta liikkumisesta ja muuttumisesta sekä siitä, ettei ole olemassa mitään naiseuden ydintä, jonka varaan naisten yhteinen sosiaalinen identiteetti rakentuu. Pulkkisen mukaan identiteetti on kaikessa politiikassa välttämätön – pitää vain ymmärtää, että ”luonnollistamaton identiteetti on edelleen identiteetti ja toimii oikeutetusti tekijänä sitä vaativissa poliittisissa tilanteissa”, Pulkkinen kirjoittaa. (Pulkkinen 1998, 153–156, 202; ks. myös Brunila 2009b, 45; Gordon 2005, 117.)

Vaikka identiteetti ei siis olekaan pysyvä ominaisuus, ei se myöskään ole sattumanvarainen vaan, Pulkkisen sanoin, ”syvästi merkityksellinen seikka henkilön elämässä”. Identiteetti ei myöskään ole valittu, vaan identiteettien muodostumiseen liittyy aina valtaa ja pakotteita. Sen vuoksi identiteettipolitiikassa onkin kiinnostavaa, miten tietty identiteetti on rakentunut mahdollisuudeksi tiettyssä ajassa ja paikassa sekä miten tämä rakentunut identiteetti toimii tiettyyn aikaan ja paikkaan sidotussa politiikassa. (Pulkkinen 1998, 161–162; ks. myös Brunila 2009b, 45.) Omassa tutkimuksessani yksi tarkastelunäkökulma toimijuuteen onkin, miten nais- ja miesidentiteettejä käytetään tasa-arvotyössä.

Tutkimukseni kohteena olevien työpaikkojen tasa-arvotyössä oli monenlaisia näkemyksiä siitä, ketä tai keitä tasa-arvotyö koskee tai tulisi koskea. Joissakin tilanteissa tästä kysymyksestä tuli keskeisin tasa-arvokeskustelua määrittävä tekijä, jopa niin, että tasa-arvotyön

suunta muuttui kokonaan. Tutkimuksessani pohdin, millaisia toimijoita tasa-arvotyön nähdään koskevan ja miten tämä suhteutuu edellä esitettyihin feministisiin tulkintoihin toimijuudesta.

### 3.

## TASA-ARVO YHTÄLÄISINÄ OIKEUKSINA

Tasa-arvoa yhtäläisinä oikeuksina tarkastelevan näkemyksen mukaan ihmiset ovat samanarvoisia erilaisinakin, ja heitä tulisi siksi kohdella samalla tavalla. Työelämässä samanlainen kohtelu viittaa siihen, että työntekijät ovat esimerkiksi sukupuolesta riippumatta samalla viivalla, ja heitä arvioidaan vain työhön liittyvin kriteerein. Ihanteena on työpaikka, jossa sukupuolella ei ole merkitystä. Tasa-arvoon yhtäläisinä oikeuksina liittyy myös yksilöiden vastuu asemastaan: kun mahdollisuudet ovat kaikilla samat, on yksilöstä itsestään kiinni, kuinka hän niitä käyttää.

Tämänkaltaisen näkemyksen tasa-arvosta on feministisessä teoriassa hiipunut feministisen tutkimuksen osoitettua, että arviointi samanlaisin kriteerein tarkoittaa käytännössä naisten arvioimista miehisiin mittapuun ja naisten sopeutumista miesten miehille luomiin käytäntöihin esimerkiksi työelämässä. Feministisessä tutkimuksessa on kritisoitu myös tasa-arvoon yhtäläisinä oikeuksina sisältyvää yksilökeskeistä lähestymistapaa siitä, ettei yhteiskunnallisia sukupuolistuneita valtakenteitä oteta riittävästi huomioon. Tästä huolimatta yhtäläisten oikeuksien vaatiminen ja syrjinnän poistaminen ovat edelleen ajankohtaisia tavoitteita niin feministisen teorian kuin naisliikkeenkin näkökulmista.

Tämän päivän haasteet koskevat pikemmin sukupuolisen ja seksuaalisen monimuotoisuuden huomioon ottamista lainsäädännön tasolla kun naisten ja miesten yhtäläisiä oikeuksia sinänsä.

Työpaikoilla sen sijaan tasa-arvon yhtäläisinä oikeuksina voi sanoa olevan kaikkia tasa-arvonäkökulmia läpäisevä ymmärrys. Sukupuolieroon perustuvaan tasa-arvonäkemykseen sisältyy ajatus siitä, että erilaisiakin tulee kohdella samalla tavalla, moninaista tasa-arvoa taas tavoitellaan laajentamalla yhtäläiset oikeudet sukupuolen ohella muihin eroihin. Näkemys tasa-arvosta yhtäläisinä oikeuksina näyttääkin juurtuneen syvään suomalaisilla työpaikoilla, eikä näkemystä kovinkaan helposti haasteta tai kyseenalaisteta.

Tässä luvussa tarkastelen kaupungin ja kemiantehtaan tasa-arvotyötä yhtäläisten oikeuksien näkökulmasta. Kerron aineistojeni – haastattelujen, työkonferenssikeskustelujen<sup>1</sup>, tasa-arvon kehittämistyöaineistojen sekä tasa-arvosuunnitelmien – avulla, miten ja missä tilanteissa tasa-arvo määriteltiin yhtäläisinä oikeuksina kaupungin ja kemiantehtaan tasa-arvotyössä, ja mitä toiminnallisia seurauksia sillä oli työpaikkojen tasa-arvotyölle. Pohdin myös tasa-arvoon yhtäläisinä oikeuksina liittyviä haasteita ja mahdollisuuksia tasa-arvotyössä niin feministisen teorian kuin tasa-arvotyön käytäntöjenkin näkökulmasta.

Tarkastelen ensin tasa-arvoa yhtäläisinä oikeuksina kaupungin tasa-arvotyössä. Kaupungilla ymmärrys tasa-arvosta yhtäläisinä oikeuksina rakentui pitkälti sen oletuksen varaan, että samanlainen kohtelu eroista huolimatta on tasa-arvon tae, ja että tasa-arvo toteutuu häivyttämällä sukupuoli silloin, kun kyse on ”työasioista”. Kaupungin jälkeen tarkastelen tasa-arvoa yhtäläisinä oikeuksina kemiantehdaalla. Siellä tasa-arvo määriteltiin kaupunkia selvemmin korostaen yksilön vastuuta ja etenkin naisten vastuuta omasta asemastaan työpaikalla. Sekä kaupungin että kemiantehtaan tasa-arvotyötä käsittelevien lukujen lopussa esitän yhteenvedot siitä, millaisia merkityksiä tasa-arvolle yhtäläisinä

1. Työkonferenssissa oli mukana kaupungin ja kemiantehtaan ohella neljä muuta työpaikkaa, joten työkonferenssissa käydyt ryhmäkeskustelut kuvastavat myös muiden työpaikkojen johdon ja henkilöstön näkemyksiä tasa-arvosta. Käsittelem työkonferenssikeskusteluja osana kaupungin ja kemiantehtaan tasa-arvotyötä, sillä niillä oli osuutensa työpaikkojen kehittämistyön muotoutumisessa omanlaisekseen.

oikeuksina annetaan, millaisia toimijoita tasa-arvotyön ajatellaan koskevan, millaisia toimija-asemia työpaikkojen tasa-arvotyössä tulee tarjolle sekä millaisia toiminnallisia seurauksia tällä oli työpaikkojen tasa-arvotyön kannalta. Yhteenvedot sisältävät myös juonitiivistelmät, joissa samoihin kysymyksiin vastataan tiivistetyssä muodossa.

### **”Tasa-arvo on sitä, että kaikkia kohdellaan samalla tavalla”: yhtäläiset oikeudet kaupungin tasa-arvotyössä**

Kaupungilla tasa-arvo määriteltiin yhtäläisten oikeuksien näkökulmasta tasa-arvotyön kaikissa vaiheissa. Myös kaupungin yhteisenä tasa-arvo-suunnitelmana toimiva henkilöstöstrategia sekä kaupungin seitsemän palvelukeskuksen tasa-arvosuunnitelmat perustuivat pitkälti ajatuksen tasa-arvosta yhtäläisinä oikeuksina. Kaupungin tasa-arvotyössä tasa-arvoa yhtäläisinä oikeuksina leimasi ensinnäkin se, että tasa-arvo uskottiin saavutettavan samanlaisella kohtelulla. Toiseksi, samanlaisen kohtelun katsottiin edellyttävän sitä, ettei sukupuolta oteta huomioon työssä, toisin sanoen sukupuoli ei voi eikä saa vaikuttaa työasioihin. Kolmanneksi, pyrkimys sukupuolen häivyttämiseen aiheutti sen, ettei sukupuolen näkyväksi tekemistä työpaikan käytännöissä nähty aina tarpeelliseksi. Tämän vuoksi kaupungin palvelukeskusten tasa-arvo-suunnitelmat jäivät suurelta osin varsin abstraktille tasolle.

### ***Samanlainen kohtelu takaa tasa-arvon?***

Kaupungilla tasa-arvo määriteltiin niin haastatteluissa kuin ryhmäkeskusteluissakin ihmisten samanarvoisuuteen perustuviksi yhtäläisiksi oikeuksiksi, joiden toteutuminen edellyttää, että kaikkia kohdellaan työpaikoilla, työasioissa samalla tavalla. Esimerkiksi sosiaalikeskuksessa luottamushenkilönä toimiva Ulla sanoi tasa-arvon olevan sitä, että *ihmiset olisi samanarvoisia, on ne sitten miehiä taikka naisia, taikka*

*nuoria taikka vanhempia* (H5). Tässä samanarvoisuus ei siis edellytä samanlaisuutta, vaan tasa-arvoksi määritellään erilaisten ihmisten samanarvoisuus. Tasa-arvo on tästä lähtökohdasta sitä, että kaikki ovat samalla viivalla. Kaupungin teknisessä keskuksessa luottamushenkilönä toimiva Seppo puolestaan sanoo tasa-arvon olevan sitä, ettei ketään *nostella ylemmäksi jostain semmottisista syistä, mitkä ei liity oikeasti työelämään* (H8).

Samankaltaisia määritelmiä oli myös koko kaupungin tasa-arvosuunnitelmana toimivassa henkilöstöstrategiassa sekä palvelukeskuskohtaisissa tasa-arvosuunnitelmissa, etenkin niiden johdannoissa, missä kerrottiin suunnitelman tarkoitus ja tavoitteet: *tavoitteena on tasa-arvoinen, avoin, yhteistyökykyinen ja kehittyvä työyhteisö, jossa kaikki työntekijät voivat toteuttaa omaa tehtäväänsä tasa-arvoisesti ja turvallisesti* (koulukeskuksen tasa-arvosuunnitelma, S3); *henkilöstöä kohdellaan tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti ilman sukupuoleen tai muuhun liittyvää syrjintää* (henkilöstöstrategia, S1). Joissakin suunnitelmissa myös määriteltiin tasa-arvo: *Tasa-arvo on sitä, että kaikkia kohdellaan samalla tavalla, on samat oikeudet ja velvollisuudet [...]* (sosiaalikeskus, S6). Kaikissa näissä suunnitelmissa lähtökohtana on, että työntekijät ovat samanarvoisia ja heitä tulee siksi kohdella samalla tavalla.

Tasa-arvoinen palkkaus oli keskeinen tema, jonka kautta tasa-arvosuunnitelmissa pyrittiin toteuttamaan samanarvoisuusperiaatetta: *Tasa-arvolakiin sisältyvä samapalkkaisuusperiaate on keskeinen tasa-arvon toteutumisen edellytys. Samasta ja työn keskeisiltä osiltaan samanarvoisesta työstä on maksettava sama palkka* (teknisen keskuksen tasa-arvosuunnitelma, S7); *jos virka- ja työehtosopimuksessa on mahdollisuus palkan määräytymisessä harkintaan, kaikkia työntekijöitä kohdellaan ikään, sukupuoleen ja muihin ominaisuuksiin nähden tasa-arvoisesti* (koulukeskuksen tasa-arvosuunnitelma, S3). Keinoksi tasa-arvoisen palkkauksen saavuttamiseksi esitettiin, että *palkkausjärjestelmää kehitetään sukupuolten tasa-arvoa edistäväksi siten, että työstä maksettava palkka määritellään tehtävän vaativuuden, henkilöstön osoittaman työmenestyksen ja työssä saavutettujen tulosten perusteella* (teknisen keskuksen tasa-arvosuunnitelma, S7). Tasa-arvoisen palkkauksen saavuttamisessa painotetaan



työasioita, kun taas sukupuolen merkitys pyritään tasa-arvon nimissä häivyttämään. Palkkausta tarkasteltaessa häivytetään myös toimijat: ne, jotka nykytilanteessa hyötyvät tai menettävät jotain. Näin tasa-arvon edistämiseen liittyvät valtasuhteet jäävät erittelemättä (Raevaara & Saarikoski 2002, 284). Tältä osin työpaikat toistavat sitä logiikkaa, mikä esimerkiksi tasa-arvolainsäädäntöön sisältyy.

Tasa-arvoon samanarvoisuutena tai samalla viivalla olemisena liittyy näkemys, jonka mukaan tasa-arvoisessa työpaikassa vain työasioilla on merkitystä. Tällöin työ ajatellaan omana, tekijöistään erillisenä asiana. Sukupuoli sen sijaan nähdään henkilökohtaisena ja yksityiseen elämänpiiriin kuuluvana asiana, joka ei työntekoon vaikuta (Kinnunen & Korvajärvi 1996, 238; Lepistö-Johansson 2009, 59). Työpaikkojen tasa-arvotyössä ns. pätevyyskeskustelu on esimerkki tästä. Pätevyyskeskustelulla tai pätevyyspuheella tarkoitetaan sellaista ajattelutapaa, jossa pätevyyttä eli työssä vaadittavia taitoja ja ominaisuuksia käytetään valintojen oikeuttajana. Pätevyyspuheessa pätevyyden kriteereiden ajatellaan olevan kaikille samat ja siksi oikeudenmukaiset. Tällaisessa puhutavassa ei oteta huomioon sitä, että pätevyyyteen liitetään eri tilanteissa erilaisia merkityksiä, ja pätevyyden kriteerit perustuvat subjektiivisiin näkemyksiin (Tienari, Meriläinen & Lang 2004, 88).

Työkonferenssissa johtajamiesten ryhmässä käytiin seuraava keskustelu visioitaessa tasa-arvoista työpaikkaa rekrytoinnin näkökulmasta:

**Heikki** (K2a): [...] Ihannetila on se, että sukupuolesta riippumatta [valitaan] tehtävään sopivin ja pätevin. Mikä se sopivin on, se on toinen asia. Mutta sukupuolesta riippumatta.

**Jouko** (K2b): Mutta kun ne jakautuu kuitenkin sukupuolittain eri tavalla käytännössä. Nykytilanne on sellainen, että jotta tasa-arvo toteutuisi, pitää ottaa yhdeksi kriteeriksi pyrkimys kummankin sukupuolen tasaiseen edustamiseen. Voiko se visio olla niin pitkälle, että siihen ei enää tarvitse kiinnittää huomioita?

**Tommi (K2e):** Tuo on mun mielestä hyvä pointti. Tuossa kun autolla ajettiin tännepäin, puhuttiin vaan kun oli kaksi toisen sukupuolen edustajaa [kyydissä], jotka totesivat saman kuin minäkin, että on itse asiassa aika ärsyttävää, että ruvetaan puhumaan kiintiöistä. Siihen pitäisi päästä, että ei ole mitään. Sanoivat, että olisi aika kauheata joutua johonkin tehtävään sen takia, että ensimmäinen valintakriteeri on se, että on nainen. Vaikka olisi kuinka pätevä, jää helposti käsitys, että senhän ei muuten itse asiassa ole tarvinnut mitään osatakaan, kun tässä piti olla yksi nainen. Että kyllä mä kannatan sitä, että visioon kuuluisi se, että ei olisi enää edes keskustelunaihe se, että onko tässä nyt suurin piirtein yhtä monta miestä ja naista.

**Simo (K2d):** Se kriteeri olisi, että enää ei tarvita kiintiöitä.

Keskustelun jälkeen ryhmä kirjasi yhteenvedoon, joka jokaista ryhmää pyydettiin tekemään työskentelystään, että *kiintiöistä ei enää puhuta eikä niitä tarvittakaan*, vaikka keskustelu on monipuolisempaa. Jouko esittää, että pelkästään yhtäläiset oikeudet hakeutua eri työtehtäviin eivät riitä, sillä käytännössä sukupuolen mukainen työnjako pysyy, ellei sukupuolijakauman tasaamiseksi tehdä jotain. Tasa-arvoisessa työpaikassa ei erityistoimia enää tarvita, vaan naisilla ja miehillä on tasavertaiset mahdollisuudet hakeutua ja tulla valituksi eri työtehtäviin. Tommi kuitenkin tarttuu siihen, ettei erityistoimia tarvita – tälläkään hetkellä, koska sukupuolen mukaiseen työnjakoon ei yksinkertaisesti tarvitse kiinnittää huomiota.

Myös kaupungin palvelukeskusten tasa-arvosuunnitelmissa esiintyi pätevyyspuhetta – mikä tosin johtuu osin varmasti siitä, että kaupungin virkoihin on määriteltä tietty pätevyysvaatimukset. Esimerkiksi koulukeskuksen tasa-arvosuunnitelmassa (S3) tasa-arvoisesta rekrytoinnista kirjoitettiin seuraavasti: *Lähtökohtana on löytää hakijoista tehtävään parhaiten soveltuva henkilö. Päävalintakriteereinä ovat tehtävän edellyttämä koulutus, työkokemus ja muut tehtävässä vaadittavat henkilökohtaiset ominaisuudet. Hakijan sukupuoli ei saa olla valinnan*

*perusteena*. Samoin kuin työkonferenssikeskustelussa, tässäkin soveltuvuus tehtävään ajatellaan sukupuolesta irralliseksi asiaksi. Tämä on ristiriitaista, koska työpaikoilla on samaan aikaan tiukkojakin sukupuolen mukaisia oletuksia siitä, millaiseen työhön naiset tai miehet sopivat (ks. myös Korvajärvi 2002a, 107). Esimerkiksi joissakin työkonferenssikeskusteluissa naisia pidettiin miehiä soveliaampina huolellisuutta ja tarkkuutta vaativiin töihin.

Pätevyys ei kuitenkaan ole kriteerinä niin neutraali kuin työkonferenssikeskustelussa tai tasa-arvosuunnitelmassa oletetaan. Aiemmissä tutkimuksissa on kyseenalaistettu pätevyiden sukupuolettomuus (Tienari, Meriläinen & Lang 2004, 88; Kantola 2005, 25–26). Esimerkiksi johtajuuden määrittelyssä käytetään usein miehiin liitettyjä ominaisuuksia, kuten vahvuutta, aggressiivisuutta ja kilpailevuutta (Lepistö-Johansson 2009, 57; Julkunen 2010, 147; Meyerson & Fletcher 2000, 129). Tämän vuoksi mies on johtajuuden kyseenalaistamaton, sukupuolettomaksi oletettu normi, nainen taas sukupuolellinen, poikkeava toimija (Holli, Luhtakallio & Raevaara 2007, 107). Kun pätevyyskriteerit oletetaan sukupuolettomiksi, syntyy vaikutelma, että vain epäpätevät naiset tarvitsevat kiintiöitä (Tienari, Meriläinen & Lang 2004, 89; Borchorst 2001b, 207; Raevaara 2005, 175–176; 2007, 119–120). Kriteereitä itseään ei aseteta kriittisen tarkastelun kohteeksi, mikä estää havaitsemasta rekrytointiin liittyviä sukupuolistavia ja eriarvoisuutta tuottavia käytäntöjä.

Tutkimuksissa on todettu pätevyyskeskustelun tuottavan tietynlaisia asemia naisille ja miehille suhteessa tasa-arvoon. Pääasialliseksi ongelmaksi nostetaan naiset ja heidän pätevyytensä todistaminen. Sen sijaan miehille ei esitetä pätevyysvaatimuksia. Eeva Raevaara (2005, 175–176; 2007, 120) toteaa tutkimuksessaan sukupuolikiintiöistä poliittisessa päätöksenteossa, että siinä missä naisten pätevyys asetetaan jatkuvasti kyseenalaiseksi – miksi pätevät naiset tarvitsisivat kiintiöitä? – ei miesten pätevyyttä tai ylipäätään heidän läsnäoloaan päätöksenteossa tarvitse millään tavalla perustella. Näin miehet ja miehisyys esiintyvät pätevyiden näkymättömänä normina.

Kun korostetaan sukupuolen sijaan yksilön kyvykkyyttä ja vapaasti tehtyjä valintoja, ei nähdä erilaisten työelämän käytäntöjen, kuten rekrytoinnin, sukupuolistuneisuutta. Samalla vältetään näkemästä sukupuolten välinen suhde valtasuhteena (Raevaara & Saarikoski 2002, 270). Avoimesti pätevyyskeskustelussa ei olekaan kyse vallasta: kiintiöitä ei vastusteta – ainakaan ääneen – siksi, että oltaisiin haluttomia muuttamaan sukupuolistuneita valtasuhteita. Perustelut esitetään jalompina: yleinen oikeudenmukaisuus, etenkin naisten itsensä kannalta, vaatii, ettei kiintiöitä käytetä (Holli ym. 2003, 9). Suomalainen yhteiskunta ja työelämä oletetaan oikeudenmukaisiksi, ainakin mitä tulee sukupuolten välisiin suhteisiin. Siksi sukupuolistuneista valtasuhteista puhuminen saatetaan tulkita paitsi suomalaisen yhteiskunnan oikeudenmukaisuuden kyseenalaistamiseksi, myös sukupuolikonfliktin lietsomiseksi. (Raevaara 2005, 183.)

Konfliktien välttäminen tuottaa tietynlaisia toimija-asemia naisille ja miehille tasa-arvotyössä. Aiemmin esittelemässäni työkonferenssikeskustelussa Tommi (K2e) kertoo keskustelustaan sukupuolikiintiöistä naistyötoveriensä (todennäköisesti alaistensa, sillä Tommi on johtavassa asemassa työpaikallaan) kanssa. Keskustelussa naiset olivat Tommin mukaan vakuuttaneet yhteen ääneen, että olisi ikävää tulla valituksi johonkin tehtävään sukupuolensa takia. Siihen, että kiintiöistä ylipäätään puhutaan siksi, että tälläkin hetkellä moni mies tulee valituksi erilaisiin tehtäviin sukupuolensa takia, ei kukaan keskustelussa osaa tai uskalla ottaa kantaa. Kun miehet eivät näe omaa etuoikeutettua asemaansa työelämässä, on naisten helpointa myötäillä tulkintaa nykytilanteen ongelmattomuudesta välttääkseen konfliktin. En väitä, etteivätkö naiset ”oikeasti” ajattelisi kiintiöistä Tommin kertomalla tavalla – siitä minulla ei voi olla mitään tietoa. Sen sijaan ajattelen Tommin kuvauksen kertovan siitä, että toimijuuden tila tasa-arvosta puhuttaessa ja tasa-arvotyötä tehtäessä on varsin rajoitettu, koska sukupuolten tasa-arvosta puhumiseen liittyy monia mahdollisten konfliktien aiheita. Esimerkiksi naisten miehiä huonomman aseman toteaminen on potentiaalinen konfliktin aiheuttaja, koska se voidaan kokea miehiä syyllistäväksi ja se rikkoo sukupuolten oletetun harmonian.

Pätevyyskeskustelussa ja ylipäätään samanlaista kohtelua vaativassa tasa-arvokeskustelussa on kyse muodollisesta tasa-arvosta. Silloin tasa-arvon ajatellaan toteutuvan, kun samat oikeudet ja velvollisuudet koskevat yhtä lailla naisia ja miehiä (Huhta ym. 2005, 30). Tästä näkökulmasta syrjinnän kieltämisen ajatellaan olevan riittävä tai ainakin keskeinen tasa-arvon toteutumisen edellytys. Keskeisin tasa-arvo-ongelma työpaikoilla ei kuitenkaan ole tietoinen ja tahallinen sukupuolisyryntä, vaan totutut ajattelu- ja toimintatavat, joiden eriarvoistavia seurauksia naisille ja miehille ei tiedosteta (Meyerson & Kolb 2000, 554; Mustakallio & Saari 2002, 166). Esimerkiksi rekrytointitilanteissa eriarvoisuus syntyy usein epätasa-arvoisen virallisen prosessin sijaan asenteista: hakijan sukupuoli saattaa vaikuttaa siihen, pidetäänkö häntä sopivana tehtävään vai ei (Pulkinen 2004, 65). Sukupuolineutraalista puhetavasta huolimatta työpaikkojen käytännöissä tuotetaan ja uusinnetaan jatkuvasti sukupuolten eriarvoisuutta, työnjakoja, hierarkioita, syrjintää ja palkkaeroja (Huhta & Leinonen & Uosukainen 2008, 236).

Epätasa-arvo saattaakin syntyä työpaikoilla tällaisen piilosyrjinnän kautta. Seksismi ja sukupuolisyryntä voivat pysyä piilossa työpaikan arkipäiväisistä vuorovaikutustilanteista, koska omista syrjintäkokemuksista ei mielellään puhuta julkisesti. Monien vuorovaikutuksessa ilmenevien piilosyrjinnän muotojen tunnistaminen ja niihin reagoiminen on myös vaikeaa, sillä usein piilosyrjintä ilmenee ei-tapahtumisena: hiljaisuuksina, vaikenemisena, sivuuttamisena, tuen ja kannustuksen puutteena. (Husu 2002, 50.) Piilosyrjintään on avointa syrjintää vaikeampi tarttua työpaikalla. Sen asema syrjintänä on myös kyseenalaisempi ja se voidaan nähdä normaalina tai harmittomana käyttäytymisenä tai käytäntöinä. (Kantola 2008, 222.) Muodollisten yhtäläisten oikeuksien avulla voidaan puuttua avoimeen syrjintään, mutta ei piilosyrjintään ja muihin työpaikan virallisten prosessien ulkopuolisiin käytäntöihin, jotka tuottavat eriarvoisuutta.

Työelämän ehdot ovat erilaiset naisille ja miehille, ja usein ne ilmenevät pakon sijaan naisiin ja miehiin kohdistuvina erilaisina odoituksina. Siksi tasa-arvotyössä yhtäläisten oikeuksien takaamista voidaan

pitää riittämättömänä tavoitteena. Muodollisten yhtäläisten oikeuksien tasa-arvotyössä, jota tutkimuksessani käsittelen, pyrittiin sukupuolen näkyväksi tekemiseen: sukupuoleen liittyvien käsitysten, käytäntöjen ja kokemusten tunnistamiseen työpaikoilla (Leinonen, Uosukainen & Ylöstalo 2006, 171). Sukupuolen näkyväksi tekeminen puolestaan on niiden purkamisen ehto (Saari 2006, 115–116).

Tasa-arvon määrittely yhtäläisiksi oikeuksiksi ja samanlaiseksi kohteluksi toistui kaupungilla koko tasa-arvotyön ajan. Samanlaisen kohtelun ajateltiin toteutuvan, kun työasiat erotetaan yksityisasioista, kuten sukupuolesta. Oli kuitenkin yksi poikkeus: työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen. Perheellisistä työntekijöistä puhuttaessa olikin yhtäkkiä aivan oikeudenmukaista, että vanhemmuus – vaikkei se työasia olekaan – otetaan huomioon työjärjestelyissä niin, ettei kukaan joudu epäedulliseen asemaan perheellisyytensä vuoksi. Käytän tässä ja jatkossa sanaa perheellinen kuvaamaan henkilöä, jolla on huollettavana alaikäisiä lapsia. Perheitä on toki monenlaisia, lapsettomiaakin. Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista käsittelevässä kirjallisuudessa kuitenkin viitataan perhe-elämällä yleensä lapsiperhe-elämään, ja myös kaupungilla ja kemiantehtaalla perheellisyydellä viitattiin ensisijaisesti (pienten) lasten huoltajuuteen. Selkeyden vuoksi käytän perheellisen käsitettä samalla tavoin.

Esimerkiksi johtajamiesten työkonferenssikeskustelussa kiinnitettiin huomiota naisten ja miesten tasapuoliseen kohteluun vanhempina ja työntekijöinä. Simo (K2d) toteaa:

Tänä päivänä juuri yksi ihminen soitti, mieshenkilö, joka joutui olemaan pienen lapsensa sairauden takia muutaman päivän kotona. Häneltä edellytetään, että vaimon täytyy jäädä katsomaan sairasta lasta. [...] Jollain tavallahan tämä tilanne täytyy nitkahtaa eteenpäin, että päästään eroon siitä, että kumpi on etuoikeutettu.

Myös muissa työkonferenssiryhmissä käytiin jonkin verran keskustelua siitä, että vaikka naisilla ja miehillä on lähes samat lakisääteiset oikeudet perhevapaisiin, käyttävät naiset ja miehet näitä oikeuksia eri

tavalla. Käytännössä miesten voi olla vaikeampi perhevapaita käyttää, esimerkiksi Simon yllä kuvaamien sukupuolen mukaisten odotusten vuoksi. Työkonferenssissa toimihenkilömiesten ryhmässä todetaankin, että tasa-arvoisessa työpaikassa *annetaan tasapuolisesti mahdollisuus perhevapaiden pitämiseen ja kannustetaan myös miehiä pitämään perhevapaita* (Lauri, K4c). Näin otetaan huomioon muodollisten yhtäläisten oikeuksien ohella sukupuoleen liittyvät odotukset, jotka aiheuttavat eriarvoisuutta naisten ja miesten välille.

Ensisijaisen hoivavastuun sysääminen naisille rajoittaa miesten työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen mahdollisuuksia sekä heikentää naisten työmarkkina-asemaa (Salmi 1996). Itse asiassa jo raskaaksi tulemisen ja perhevapaan mahdollisuus näyttää heikentävän naisten työmarkkina-asemaa (Julkunen 2009, 51), sillä synnytysikäiset naiset ovat esimerkiksi selvästi samanikäisiä miehiä useammin epätyypillisissä työsuhteissa (Lehto & Sutela 2008, 34–35). Epätyypillisissä, esimerkiksi määräaikaisissa työsuhteissa olevat taas kohtaavat monenlaisia palkka-, ura- ja hyvinvointihaittoja (Julkunen 2009, 51). Työkonferenssissa toimihenkilönaisten ryhmässä pohdittiin naisten hoivaroolia näin:

**Anne** (K3a): Mä luulen, että aika harvalta mieheltä kysytään, että kuinkas sä olet ajatellut lastenhoidon järjestää. Kun mä hain virkaani, mulle sanottiin, että kuinka olet ajatellut lastenhoidon järjestää. Yhdessä virassa sanottiin, että kyllä ne lapset vielä äitiä tarvitsee. Kun mulla oli viisi- ja kaksivuotiaat lapset ja mä kysyin työpaikkaa, niin tällainen oli vastaus. En mä usko, että kellekään miehelle, joka menisi hakemaan työtä niin sanottaisiin, puututtaisiin lastenhoito-ongelmiin.

**Petra** (K3d): Pysy kotona vaan. (naurua)

**Kaisa** (K3c): Tai kyseltäisiin, että kuinkas iso perhe on aikomus hankkia.

Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen liittyvät vaatimukset ovat naisille ja miehille hyvin erilaiset. Naisille oletetaan miehiä suurempi hoivarooli, minkä edes osittainen rikkominen nähdään asiana, johon

kenen tahansa, vaikkapa työnantajan, on oikeus puuttua. Suomessa lasten kotihoidon tuen järjestelmä sekä äidinhoivan ensisijaistava puhetapa ovat luoneet etenkin alle 3-vuotiaiden lasten kotihoidosta normatiivisia vaatimuksia, jotka kohdistetaan ennen kaikkea äiteihin (Anttonen 2003, 178–185; Berg 2009, 34; Julkunen 2010, 210). Raija Julkunen (2010, 169–170, 207–211) kuvaa Suomessa 1990-luvulla alkanutta ja 2000-luvulla tasaantunutta, mutta edelleen jatkuvaa perhemyönteistä ilmapiiriä familistiseksi nyrjähdykseksi tai käänteeksi. Familistisen käänteen myötä pienten lasten kotihoidosta on rakennettu normatiivinen ihanne, joka on valittava, jos haluaa olla hyvä vanhempi. Käytännössä lasten kotihoito on tarkoittanut sitä, että heitä hoitavat kotona nimenomaan äidit. Väliaikainen eli pikkulapsivaiheen kotiäitiys onkin vakiintunut Suomessa. Kotihoidolla on julkisen keskustelun lisäksi piilotettua tukea: vaikka Suomessa on suuri huoli ”riittävästä” työllisyysasteesta ja työurien pidentäminen on jatkuvasti tapetilla, ei lapsia kotona hoitavien äitien muodostamaan reserviin puututa. Tällainen politiikka on julkilausutun tasa-arvoideaalin vastaisesti syventänyt miesten ja naisten eroa vanhemmuudessa ja lisännyt naisten riippuvuutta puolisoitensa tuloista. (Emt.; myös Sipilä ym. 2010, 32–34.)

Äidinhoivan ensisijaisuus näyttää kuitenkin riippuvan siitä, millä tavalla ja missä yhteydessä asiasta kysytään. Aineistostani kävi ilmi kriittisyys sitä kohtaan, että miehiltä, myös pienten lasten isiltä, saatetaan sukupuolensa vuoksi edellyttää vahvaa sitoutumista työhön, minkä vuoksi isät voivat kokea hankalaksi pitkille perhevapaille jäämisen. Mieselättäjän mallin nähtiin siis työpaikoilla olevan jonkinlaisessa murroksessa, eikä työelämän käytäntöjen koettu olevan ajan tasalla perheiden todellisuuteen nähden. Siksi työelämän käytännöt koettiin jossain määrin eriarvoistaviksi. Tasa-arvobarometrinkin (Nieminen 2008, 21–23) mukaan lähes kaikki naiset ja miehet ovat sitä mieltä, että naisilla on täysi oikeus käydä töissä perhetilanteesta riippumatta. Myös suurin osa naisista ja miehistä toivoo, että miehet osallistuisivat enemmän lastensa hoitoon ja kasvatukseen (emt.).



Suomen ja muiden Pohjoismaiden tasa-arvopolitiikalla on pyritty kahden elättäjän ja kahden hoivaajan perhemalliin, jossa puolisoiden tehtävät ovat mahdollisimman samankaltaiset (Julkunen 2010, 157). Tutkimukset kuitenkin osoittavat, että etenkin kahden hoivaajan malli on vielä kaukana: naiset ovat edelleen päävastuussa kotitöistä (Nieminen 2008, 44–50) ja käyttävät perhevapaista valtaosan, esimerkiksi vanhempainpäivärahapäivistä yli 90 prosenttia (Kauppinen ym. 2009). Tosin Jaana Vuori (2004, 62) huomauttaa, että ajankäyttötutkimusten keskimääräisiin mittaustuloksiin ja vanhempainvapaiden käyttöä koskeviin tilastoihin tuijottava keskustelu on hakoteillä unohtaessaan sen, että vaikka isyys ei ole kokenutkaan täydellistä muutosta, on 1960-luvun isyydestä tapahtunut merkittävä murros nykyiseen. Kun sekä naiset ja miehet toivovat miesten osallistuvan enemmän lastensa hoitoon ja kasvatukseen ja lisäksi kotitöiden jakaminen aiheuttaa eniten erimielisyyttä perheissä (Nieminen 2008 21–23, 44–50), vaikuttaa siltä, että paineita haastaa sukupuolen mukainen työnjako on myös perheillä itsellään. Samanaikaisesti kuitenkin äidinhoivan diskurssi on edelleen voimissaan. Näin oli myös omassa aineistossani: yhtäältä miesten toivottiin osallistuvan enemmän erityisesti lasten hoitoon ja työpaikalta toivottiin kannustusta siihen, toisaalta vanhemmuus palautettiin eri tilanteissa naisten ensisijaiseksi vastuuksi, esimerkiksi työnhakutilanteessa, jossa todettiin työtä hakevan naisen lasten tarvitsevan vielä äitiään. Merkitykset, joita työpaikkojen henkilöstö sukupuolelle suhteessa hoivaan antaa ovat siis ristiriitaisia, ja poikkeavat joltain osin merkityksistä, joita työelämän koetaan sukupuolelle antavan ja tukevan erilaisilla käytännöillä.

Miksi sukupuolen mukainen työnjako sitten istuu niin sitkeästi perheiden arjessa? Eeva Jokisen (2004, 2005) mukaan kotitöiden tekeminen ja ylipäättään arki on sukupuolitapaista, eli järjestyy sen mukaan, mitä naisten ja miesten on ollut tapana tehdä ja mitä heidän oletetaan tekevän, joko omasta halustaan tai pakon edessä: ”kukin tekee sitä mikä luonteelta tuntuu”. Naiset tekevät enemmän kotitöitä, koska he osaavat ja huomaavat. Sukupuolitapainen arki liukuu omalla painollaan, kun taas tapaisuuksien rikkominen voi tuoda tar-

peettomalta tuntuvia ristiriitoja arkeen. Osin tämän vuoksi muutokset arjessa ovatkin niin hitaita. (Jokinen 2005, 47, 67; 2004, 300; Veijola & Jokinen 2001, 24–25.)

Monet tekijät pönkittävät tätä sukupuolittapaisuutta. Jaana Vuori (2002) esimerkiksi kuvaa, miten asiantuntijoiden teksteissä ohjataan äitejä ja isiä sukupuolittuneeseen vanhemmuuteen: äitejä kutsutaan sekä hoivaamaan lapsia että ottamaan vastuu siitä, että myös isä osallistuu lapsen hoivaamiseen. Työelämän käytännöt puolestaan eivät tue miesten jäämistä pitkille vanhempainvapaille. Erilaisista perhevapaista miesten hoitovapaa koetaan vaikeimmaksi toteuttaa, etenkin yksityisellä sektorilla (Nieminen 2008, 37). Tällaiset kokemukset kuitenkin kertovat siitä, että tiettyä pyrkimystä pois sukupuolen mukaisesta työnjaosta on olemassa. Työelämän käytännöt ovat keskeisessä roolissa sukupuolittapaisuuksien purkamisessa, joten esimerkiksi tasa-arvopolitiikalta toivoisi hieman enemmän keppiä, porkkanaa tai molempia työelämän ja myös perheiden suuntaan mieselättäjämallin purkamiseksi.

Perheellisyys legitiiminä syynä kohdella henkilöstöä eri tavoin tasa-arvon toteutumisesta näkyi kaupungin tasa-arvosuunnitelmissa. Suunnitelmissa pohdittiin keinoja luoda paremmat mahdollisuudet työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiselle: *Ottamalla työajan sijoittelussa huomioon myös henkilöstön tarpeet parannetaan sekä naisten että miesten mahdollisuuksia työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen. Myös joustavat vuosiloma-, virkavapaus- ja työlomajärjestelyt helpottavat työn ja perhe-elämän yhteensovittamista* (teknisen keskuksen tasa-arvosuunnitelma, S7). Myös koulukeskuksen tasa-arvosuunnitelmaan (S3) kirjattiin, että *perhevapailta ja muilta pitkiltä virkavapailta tai työlomilta palaaville henkilöille tarjotaan mahdollisuuksia saada tarvittavaa täydennyskoulutusta* (koulukeskuksen tasa-arvosuunnitelma, S3).

Perhevapaisiin ja työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen liittyviä kysymyksiä tarkasteltiin myös sukupuolispesifinä, naisiin liittyvänä asiana. Esimerkiksi kaupungin teknisen keskuksen tasa-arvosuunnitelmassa (S7) otettiin huomioon raskaana olevien työntekijöiden erityistarpeet:

*Raskaana olevien työntekijöiden työolosuhteisiin kiinnitetään erityistä huomiota. Raskaana oleva ei saa tehdä työtä, joka aiheuttaa vaaraa sikiön tai äidin terveydelle. [...] Kolmen viimeisen raskauskuukauden aikana annetaan mahdollisuus luopua päivystystyöstä ja yötyöstä. Suunnitelmassa nostettiin esiin myös perhevapaiden edellyttämät järjestetyt työpäivä: henkilöstösuunnittelussa tulee ottaa huomioon, että naisvaltaisissa yksiköissä runsaampi perhepoliittisten oikeuksien käyttö vaatii enemmän sijaisten ja määräaikaisen henkilöstön käyttöä. Samassa yhteydessä kuitenkin mainittiin, että henkilöstösuunnittelussa varaudutaan myös miesten lisääntyvään perhevapaiden käyttöön. Niin ikään suunnitelmaan kirjattiin, ettei työntekijöitä saa asettaa eriarvoiseen asemaan raskauden tai perhevapaiden käytön vuoksi: uudelleenorganisoinnin ja henkilöstöjärjestelyjen yhteydessä otetaan huomioon tasapuolisesti myös ne henkilöt, jotka perhepoliittisten oikeuksien käytön vuoksi ovat tilapäisesti poissa työelämästä. [...] Raskaus, synnytys tai muu sukupuoleen liittyvä syy ei saa johtaa syrjintään työhönotossa tai tehtävään tai koulutukseen valittaessa. Tällaisten syiden perusteella ei saa myöskään rajoittaa palvelussuhteen kestoa tai sen jatkumista.*

Raskauteen, synnytykseen tai pienten lasten huoltajuuteen liittyvät syyt olivat kaupungin tasa-arvotyössä harvinaisia poikkeuksia siinä suhteessa, että niiden yhteydessä tasa-arvoon naiskysymyksenä suhtauduttiin myönteisesti. Yleensä puhetta tasa-arvosta naiskysymyksenä käytettiin tasa-arvon käsitteen tai tasa-arvotyön kritisoinniseen: naisten etujen ajaminen (mitä niiden sitten oletettiin olevankin) nähtiin epätasa-arvon ja eripurana lietsomisena. Kun esimerkiksi kiintiöistä puhuttaessa naisten ja miesten erilaiseen kohteluun rekrytoinnissa tasa-arvon saavuttamiseksi suhtauduttiin kriittisesti, nähtiin raskaana olevien ja muiden naisten sekä miesten erilainen kohtelu hyväksyttävänä tapana tavoitella tasa-arvoa. Kun otetaan huomioon myös se, että kaupungin tasa-arvotyössä haluttiin parantaa miesten mahdollisuuksia yhdistää työ- ja perhe-elämä, vaikuttaa siltä, että sukupuolelle annettujen merkitysten purkamiselle on tilaa ja tilausta tasa-arvotyössä juuri hoivan näkökulmasta. Tasa-arvotyössä sekä naisille että miehille näyttääkin tulevan tarjolle selvästi monipuolisempia toimija-asemia

puhuttaessa työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisesta kuin monesta muusta tasa-arvokysymyksestä.

Miksi työpaikoilla sitten ollaan herkistyneitä havaitsemaan työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen liittyvää sukupuolten eriarvoisuutta, kun sen sijaan muihin työasioihin, kuten rekrytointiin ja uralla etenemiseen liittyvää sukupuolten eriarvoisuutta ei usein havaita, tai siitä on hankala puhua? Suvi Ronkaisen (2001, 77–78) mukaan puhe sukupuolesta on mahdollista ja ikään kuin luvallista vain tietyissä yhteyksissä. Sukupuolesta on sallittua puhua äitiyden tai vanhemmuuden, perheen ja yksityisen yhteydessä, kun taas työelämässä ja julkisessa sukupuolipuheen tila on rajoitettu. (Emt.; myös Korvajärvi 2001.) Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen liittyvässä keskustelussa julkinen ja yksityinen tuodaan yhteen<sup>2</sup>. Tämä näyttää luovan sellaisen harmaan alueen yksityisen ja julkisen välille, jossa sukupuolesta on luvallista puhua myös työelämän kontekstissa.

Raija Julkunen (2010, 234–237, 282) toteaa, että vaikka Suomessa tasa-arvo on nuorille naisille itsestäänselvyys, on olemassa merkkejä siitä, että sukupuolten tasa-arvo rajataan koskemaan vain julkista elämäntiluetta, kuten työelämää. Sen sijaan perhe ja yksityinen varataan itse määritellylle hyvälle elämälle. Tosin Julkunen myös huomauttaa, että vaikka työelämässä vaaditaan tasa-arvoista kohtelua, on eriarvoisuuden puheeksi ottaminen silti työelämän arkoissa käytännöissä vaikeaa. Julkunen pohtii, ”onko tasa-arvo asettunut kulttuuria lävistäväksi normiksi tavalla, jonka koetaan rajoittavan oman elämän vapautta, ehkä juuri äitimistä, kotityön tekemistä, naisellisuutta, esteettisyyttä, kuluttamista ja arjen luovuutta?” Julkunen ajattelee, että yksityisen erottamisella halutaan vapautta kulttuuriin sisäänkirjoitetusta tasa-arvoprojektista, vastuusta vaatia oikeudenmukaista kohtelua joka rintamalla. Rajaamalla tasa-arvo julkiseen saa vapauden olla kantamatta syyllisyyttä arjessa eletystä sukupuolierosta. (Emt.; myös Melby & Ravn & Wetterberg 2009, 14–15.)

2. Viimeaikaisessa työ- ja perhe-elämää käsittelevässä tutkimuksessa on korostettu työ- ja perhe-elämän olevan aina enemmän tai vähemmän yhteydessä toisiinsa, pikemmin kuin kaksi erillistä elämäntiluetta (esim. Benschop 2006, 278–279; Kivimäki 2009.) Siten siis voi ajatella, että aina puhuttaessa työstä tai perheestä, ei vain niiden yhteensovittamisesta, ovat sekä julkinen että yksityinen joka tapauksessa läsnä.

Ann-Dorte Christensenin (2009, 193–194) tutkimus Tanskasta antaa viitteitä samasta ilmiöstä. Christensen tutki nuoria naisia, jotka kertoivat keskittyvänsä mieluummin perhe- kuin työelämään. Christensen tulkitsee, että nuoret naiset haastavat näin yhden pohjoismaisen tasa-arvomallin perustavanlaatuisista elementeistä: sukupuolijaon poistamisen tai liudentamisen yksityisen ja julkisen elämänpiiriin väliltä. Kun aiemmille naissukupolville vastuu perheestä oli este julkiseen elämään pääsyyn, on tilanne Christensenin tutkimusta varten haastateluilta naisille päinvastainen: työ ja ura koetaan esteeksi perhe-elämälle. Christensen kuitenkin muistuttaa, että nuorten naisten tapa rakentaa perhe-elämää poikkeaa aiemmista sukupolvista. Nuorille naisille perhe ei ole mieselättäjän ja kodista huolehtivan naisen yksikkö, vaan paikka toteuttaa heidän omia itsenäisyys- ja yksilöllisyyspyrkimyksiään. Nuoret naiset antavatkin perheelle positiivisia merkityksiä: perhe ja yksityinen on paikka, jossa voi rakentaa omanlaistaan hyvää elämää. (Christensen 2009, 193–194; myös Julkunen 2010, 234–235.)

Julkunen tarkastelee näitä kysymyksiä sosiaalipolitiikan tutkijana, Christensen taas naisten omien elämänvalintojen näkökulmasta. Työpaikkatasolta, omassa tutkimuksessani, tilanne kuitenkin näyttää hieman toiselta. Työelämään, siis julkiseen elämänalueeseen, liittyvä tasa-arvo on ristiriitoja herättävä, kiusallinenkin puheenaihe – paitsi puhuttaessa työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisesta. Kaupungin tasa-arvotyöhön osallistunut henkilöstö oli yksimielinen (tai ainakaan erimielisyyttä ei ilmaistu ääneen) siitä, että pienten lasten vanhemmilla pitää olla erityisoikeuksia työelämässä, koska samanlainen kohtelu asettaisi heidät eriarvoiseen asemaan suhteessa sellaisiin ihmisiin, joilla ei ole pieniä lapsia. Myös hoivaan liittyviä sukupuolirooleja haluttiin purkaa, esimerkiksi kannustamalla isiä perhevapaiden pitämiseen. Muunlaiset tasa-arvopoliittiset väliintulot, kuten sukupuolikiintiöt, nostattivat selvästi enemmän tunteita ja synnyttivät erimielisyyttä. Oman aineistoni valossa näyttää siis siltä, että tasa-arvokeskustelu on rajattu yksityiseen elämänpiiriin, kun taas julkista elämänpiiriä koskeva tasa-arvo koetaan monissa tilanteissa hankalaksi ja ikäväksi puheenaiheeksi.

## Sukupuoleton tasa-arvojulistus

Työkonferenssin jälkeen kaupungin tasa-arvotyö käynnistyi hiljalleen. Kukin palvelukeskus alkoi työstää omaa tasa-arvosuunnitelmaansa, ja muutamien kokousten ja tiedotustilaisuuksien jälkeen järjestettiin palvelukeskusten yhteistoimintaryhmien jäsenille tasa-arvon kehittämispäivä. Myös näissä tilaisuuksissa pyrkimys muodollisiin yhtäläisiin oikeuksiin oli keskeinen tasa-arvotyötä jäsentävä tekijä. Yhteinen pyrkimys oli saada työolot mahdollisimman hyviksi kaikille, kuten seuraavat, kehittämistilaisuuksissa kerätyt lainaukset kertovat: *johtamisessa ja kaikissa kulttuurikeskuksen toimintatavoissa pyritään tasapuolisuuteen ja avoimuuteen* (kaupungin kulttuurikeskuksen yhteistoimintaryhmän kokous, T3); *asianmukaiset työolot* (kaupungin kehittämispäivä, 1. ryhmätyö, ryhmä 2, T10); *tiedonkulku paremmaksi* (kaupungin kehittämispäivä, 1. ryhmätyö, ryhmä 6, T14); *kaikille tasavertaiset mahdollisuudet päästä koulutukseen* (kaupungin kehittämispäivä, 2. ryhmätyö, ympäristökeskus, T23).

Lainauksissa esitetään monta toivetta työpaikan tasa-arvotyölle, mutta ei konkreettisia ehdotuksia tasa-arvon edistämiseksi: tasa-arvopuhe oli hyvää työyhteisöä määrittävien periaatteiden julistamista ilman, että niillä välttämättä edes on sen suurempaa käytännön päämäärää, kuten näissä kaupungin tasa-arvon kehittämispäivän ryhmätöissä: *jokainen työntekijä on samanarvoinen työsuhteen pituudesta riippumatta; sijaiset tekevät tarpeellista työtä!* (kaupungin kehittämispäivä, 1. ryhmätyö, ryhmä 1, T8). Näissä ryhmätöissä ei edes yritetä määritellä, miten työpaikalla tulisi toimia tasa-arvon edistämiseksi. Tasa-arvoinen työyhteisö määrittyi hyväksi työyhteisöksi, jossa on hyviksi koettuja asioita, kuten avoimuutta ja tasapuolisuutta.

Nimitän tällaista tasa-arvopuhetta tasa-arvojulistukseksi. Kristiina Brunila (2009b, 123–124) puolestaan käyttää tasa-arvohankkeita rahoittavan Euroopan Sosiaalirahaston lanseeraamaa termiä hyvien käytäntöjen kieli. Hyvät käytännöt ovat yksinkertaisia, tilanteesta toiseen siirrettävissä olevia ja erityisesti talouden tehokkuutta palvelevia teknisrationaalisia toimenpiteitä. Työpaikkojen hyvät käytännöt ovat

usein iskulauseen tyyppisiä, kantaa ottamattomia ohjeistuksia, kuten ”ole oma itsesi äläkä ujostele”. Tällaisia ohjeistuksia kaikki voivat periaatteessa kannattaa ja olla samalla tekemättä mitään. Brunilan mukaan ratkaisukeskeinen lähestymistapa ei tunnusta tasa-arvoon liittyvien asioiden vaikeutta eikä sitä, ettei tilanteeseen välttämättä löydy ratkaisua - ainakaan hyvän käytännön muodossa. (Emt.) Tasa-arvojulistus on hyvien käytäntöjen kielen kaltainen tapa puhua tasa-arvosta. Käytän kuitenkin mieluummin tasa-arvojulistuksen kuin hyvien käytäntöjen kielen käsitettä, koska haluan erottaa projektitapaistuneen tasa-arvotyön puhutavan, mihin Brunila hyvien käytäntöjen kielellä viittaa, työpaikkojen henkilöstön omasta tavasta käsitellä tasa-arvoa, mihin taas itse tasa-arvojulistuksella viitataan. Vaikka työpaikoillakin joudutaan asettumaan neuvottelemaan monenlaisten kulttuuristen vallan muotojen kanssa, ei näillä neuvotteluasemilla ole samanlaista kytköstä esimerkiksi projektirahoituksen maailmaan kuin tasa-arvotyöntekijöillä, minkä vuoksi haluan tehdä eron näiden puhetapojen välille.

Aineistossani tasa-arvojulistukselle on tyypillistä, että sukupuoli on näkymättömissä. Vaikka sekä kaupungin että kemiantehtaan tasa-arvotyön julkilausuttu tavoite, johon työpaikat sitoutuivat lähtiesään mukaan *Tasa-arvosta lisäarvoa* -hankkeeseen, oli sukupuolten tasa-arvon edistäminen, oli sukupuoli hämmästyttävän vähän läsnä keskusteluissa tasa-arvosta. Myös Minna Nikunen (2006, 79) havaitsi tehdessään tasa-arvotyötä, että monet työhön liittyvät asiat, kuten johtaminen ja urakehitys, mielletään sukupuolettomiksi, jolloin niistä puhuttaessa sukupuoli katoaa. Sukupuoli koetaankin työelämässä henkilökohtaisena ja yksityiseen elämänpäiiriin kuuluvana asiana, joka ei työntekoon vaikuta (Kinnunen & Korvajärvi 1996, 238; Lepistö-Johansson 2009, 59).

Kun kaupungilla tasa-arvo määriteltiin samanlaiseksi kohteluksi, sukupuolesta tuli ikään kuin epäolennainen asia. Samanlaiseen kohteluun liitettiin se, ettei sukupuoli voi eikä saa vaikuttaa työasioihin. Silloin tasa-arvoa voidaan ajatella edistettävän siten, että kysymys sukupuolesta häivytetään työhön liittyvistä keskusteluista: tasavertaisessa työyhteisössä sukupuolella ei ole merkitystä, eikä siitä siksi tarvitse

puhua. Näin tulkinta tasa-arvosta yhtäläisinä oikeuksina tuottaa tulkintaa tasa-arvosta, josta sukupuoli on kadonnut.

Kaupungin tasa-arvotyössä sukupuoli katosi keskusteluista etenkin suunniteltaessa tasa-arvoa edistäviä toimenpiteitä. Tasa-arvoa edistävät toimenpiteet liitettiin esimerkiksi avoimuuden ja henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien lisäämiseen työpaikoilla: *Työpaikat laitetaan sisäiseen hakuun ennen julkista hakumenettelyä. Työyhteisön mielipidettä kuullaan ennen valintaa.* (Kaupungin hallintokeskuksen yhteistoimintaryhmän kokous, T7.) Ehdotuksissa haluttiin myös muuttaa työpaikan käytäntöjä oikeudenmukaisemmiksi: *Työmäärän jakautuminen pitäisi ottaa huomioon palkan henkilökohtaisen lisän perusteena ja toisaalta myös tehtävien vaativuuden arvioinnissa* (kaupungin hallintokeskuksen yhteistoimintaryhmän kokous, T7). Tasa-arvon edistäminen saattoi liittyä hyvinkin arkisiin työpaikan käytäntöihin: *Puheenjohtajuuksia kierrättämällä kokouksia voidaan tasa-arvoistaa* (kaupungin hallintokeskuksen yhteistoimintaryhmän kokous, T7); *tiedotuslehti paperille!* (kaupungin kehittämispäivä, 1. ryhmätyö, ryhmä 6, T14).

Sama linja jatkui tasa-arvosuunnitelmissa: *yhteistoiminnan perustana on avoin ja suunnitelmallinen tiedon kulku [...] työntekijä on mukana häntä itseään koskevassa päätöksenteossa ja kehityskeskustelut käydään säännöllisesti* (henkilöstöstrategia, S1); *johtamisessa peruseriaatteena pidetään asioiden avointa valmistelua ja käsittelyä [...] työyhteisöihin on luotava avoin ilmapiiri, jossa kaikilla on mahdollisuus turvallisesti esittää oma mielipiteensä* (koulukeskuksen tasa-arvosuunnitelma, S3). Keinoiksi mainittiin, että *tiedonkulun turvaamiseksi ja yhteistoiminnallisuuden lisäämiseksi järjestetään säännöllisiä työpaikkakokouksia, vähintään neljä kertaa vuodessa* (kulttuurikeskuksen tasa-arvosuunnitelma, S4); *tiedotetaan kanavista, mistä tietoa saa; käytetään paperiviestintää sähköisen viestinnän rinnalla* (sosiaalikeskuksen tasa-arvosuunnitelma, S6). Avoimuus on keskeinen työpaikan tasa-arvoisuuteen vaikuttava asia – esimerkiksi palkkauksen perusteiden läpinäkyvyys voi vähentää palkkaukseen liittyvää piilosyrjintää. Kaupungin suunnitelmissa ei kuitenkaan pohdittu, miten avoimuus liittyy sukupuolten tasa-arvoon ja millä tavoin se edistää sukupuolten tasa-arvoa.



Kun tasa-arvoon liittyviä asioita ei pohdita sukupuolen näkökulmasta vaan yleisellä tasolla, saatetaan päätyä puhumaan ”kissojen ja koirien tasa-arvosta”, jolloin tasa-arvoa voi olla mikä tahansa ja sitä edistää kaikki, minkä voi kokea jollakin tavalla hyväksi. Esimerkiksi kaupungin kehittämissäpäivässä työyhteisöjen sukupuolijakauman tasaimista pohtinut ryhmä totesi, että *riittävästi hyvälaatuisia vuokra-asuntoja tulisi olla tarjolla aina* (ryhmä 2, T10). Tasa-arvon mieltämisestä minkä tahansa hyvän edistämiseksi kertoo myös se, että kaupungin tasavoselvityksen palautteessa vaadittiin parempia esiintyjiä kaupungin kulttuuritapahtumaan. Jos periaatteessa mikä vain ”hyvää” edistävä voi olla tasa-arvoa, ei tasa-arvon käsitteellä ole pohjaa ja sisältöä. Samalla voidaan oikeuttaa sukupuolen jättäminen kehittämistyön ulkopuolelle, jos muut yhteistä hyvää edistävät asiat ajavat sukupuolten tasa-arvon edelle. Kun tasa-arvo siis merkityksellistetään irrallaan sukupuolesta, päädytään tekemään tasa-arvotyötä, joka voi kyllä edistää yhtä sun toista työpaikoilla, mutta ei sukupuolten tasa-arvoa.

Työyhteisön yhteiseksi hyväksi suunnitellut toimenpiteet eivät välttämättä edistä sukupuolten tasa-arvoa, vaan saattavat jopa lisätä naisten ja miesten eriarvoisuutta. Liisa Husun (2002, 50) mukaan esimerkiksi työpaikkojen laittaminen sisäiseen hakuun ennen julkista hakumenettelyä saattaa tehdä rekrytointikäytännöistä läpinäkyvättömiä ja tuottaa siten piilosyrjintää. Jos tietoa avoimista toimista jaetaan vain pienelle piirille tai ei julisteta pitkäaikaisiakaan sijaisuuksia avoimesti haettaviksi, vaan täytetään ne kutsumalla tai talon sisältä, mahdollistetaan portinvartijajärjestelmä. Tällainen järjestelmä vähentää niiden mahdollisuuksia saada työtä tai edetä uralla, jotka eivät tunne ”oikeita ihmisiä”. Esimerkiksi yliopistomaailmassa tällaisten järjestelmien on todettu vaikuttavan siihen, että miehet etenevät naisia helpommin urallaan. (Emt.; Kantola 2005.)

Kaupungin tasa-arvosuunnitelmissa sukupuoli, naiset tai miehet mainittiin kaiken kaikkiaan suhteellisen harvoin - ottaen huomioon, että tavoitteena oli edistää nimenomaan sukupuolen tasa-arvoa. Julistava ja sukupuoleton kielenkäyttö on tyypillistä viralliselle tasa-arvopuheelle ja suunnitelmakielelle, sillä epävirallisemmissa keskusteluissa kuten

haastatteluissa ja työkonferenssikeskusteluissa työpaikkojen sukupuolistavista käytännöistä puhuttiin selvästi enemmän kuin tasa-arvosuunnitelmissa. Suunnitelmat edustavat virallista kielenkäytön tapaa, jossa sukupuolineutraali kieli on tavallinen. Tällainen kielenkäyttö kätkee sukupuolistunutta toimijuutta sen sijaan että tekisi sen mahdolliseksi (Vuori 2002, 97). Siksi virallinen, sukupuoleton kielenkäytön tapa on yksi tekijä, joka tekee sukupuolta tasa-arvotyössä näkymättömäksi.

Sukupuoleton tasa-arvojulistus koskee erityisesti tasa-arvoa yhtäläisinä oikeuksina. Tämä johtuu siitä, että kun tasa-arvona pidetään sitä, että sukupuoli ei vaikuta työasioihin, tapahtuu sukupuolen häivyttäminen ikään kuin tasa-arvon nimissä. Lisäksi tasa-arvo yhtäläisinä oikeuksina tavoittelee ennen kaikkea muodollista tasa-arvoa, jolloin siitä puuttuu työpaikkojen arkea sukupuolen näkökulmasta puhutteleva sisältö. Avoin syrjintä ei ole työpaikoilla kovinkaan tavallista, ainakaan sukupuolinäkökulmasta. Sen sijaan työpaikan arkisista käytännöistä, joissa eriarvoisuus toteutuu, on useimmilla kokemusta – vaikkakaan ei välttämättä kovin tietoisia, vaan eriarvoisuuden kokemukset voivat ilmetä eristeisinä ja epämääräisinäkin epämukavuuksina. Muodollisiin yhtäläisiin oikeuksiin keskittyminen ei kuitenkaan näitä kokemuksia tavoita.

### *Tasa-arvon passiivinen vastustaminen*

Sukupuolten tasa-arvo on asia, jota työpaikoilla ja laajemmin yhteiskunnassa myös vastustetaan – niin myös kaupungin tasa-arvotyössä. Suomessa vallitseekin tasa-arvon paradoksi: vaikka suomalaiset mielellään kehuvat maataan yhdeksi maailman tasa-arvoisimmista, herättää sukupuolten tasa-arvosta puhuminen samalla vastustusta ja ärtymystä (Horelli & Saari 2002, 4; Julkunen 2010, 15). Epätasa-arvosta puhuminen voidaan kokea kahden ”suomalaisen yhteiskunnan peruspiirteen”, oikeudenmukaisesti toimivien pelisääntöjen ja suomalaisen todellisuuden sukupuolineutraaliuden kyseenalaistamisena (Raevaara 2005, 185) sekä naisten ja miesten välisen harmonian rikkomisena (Korvajärvi 1998a, 1998b, 1998c).

Ingrid Pincus ja Janneke van der Ros (2001, 238–239) kuvaavat työpaikkojen tasa-arvotyössä esiintyvää vastustusta aktiivisen ja passiivisen vastarinnan käsittein. Myös muutama muu tasa-arvotyön vastustusta käsittelevä lähdeteksti (Holli & Luhtakallio & Raevaara 2003; 2007; Leinonen & Uosukainen 2004) käyttää vastarinnan käsitettä. Itse kuitenkin käytän mieluummin sanaa vastustus tai vastustaminen. Vastarinnalla on feministisessä keskustelussa viitattu tapoihin vastustaa vallitsevia sukupuolistuneita normeja, arvoja ja hierarkioita (esim. Koivunen 1996a; Koivunen 1996b). Niin ikään Michel Foucault (esim. 1986) viittaa vastarinnalla hegemonian vastustamiseen. Tässäkin tutkimuksessa käytän vastarinnan käsitettä samassa tarkoituksessa toisissa yhteyksissä. Tasa-arvotyöhön kohdistuvalla ”vastarinnalla” sen sijaan viitataan edellä mainituissa lähdeteksteissä muutostavastarintaan, hegemonisen järjestyksen puolustamiseen ja uusintamiseen. Sen vuoksi katson sanan vastustus sopivan omassa työssäni sanaa vastarinta paremmin kuvaamaan tasa-arvotyön estämistä tai hidastamista.

Pincusin ja van der Rosin (2001, 238–239) mukaan aktiivisen vastustamisen avulla pyritään minimoimaan tasa-arvotyön vaikutukset, kun taas passiivisessa vastustamisessa tasa-arvoa ei vastusteta suoraan, vaan sitä edistetään toimenpitein, joilla ei ole todellisia vaikutuksia. Passiivisen vastustamisen muodoista tavallisin on vaitiolo, joka näkyy esimerkiksi siten, että tasa-arvotoimenpiteistä tehtyjä päätöksiä ei koskaan toteuteta. Tavallisia ovat myös näennäistoimet eli toimet, jotka vain pinnalta katsoen näyttävät tähtäävän tasa-arvon edistämiseen. Epämääräisten ja ei-sitovien tasa-arvotavoitteiden kirjaaminen tasa-arvosuunnitelmiin on esimerkki näennäistoimista.

Pincusin ja van der Rosin aktiivisen ja passiivisen vastustamisen käsitteiden etu on siinä, että ne mahdollistavat myös ei-tekemisen ja ei-tapahtumisen ymmärtämisen vastustamisena. Kuitenkin passiivisen vastustamisen kohdalla voi kysyä, milloin kyse on nimenomaan vastustamisesta, milloin taas pelkästään passiivisuudesta. Pincusin ja van der Rosin tekstistä ei käy ilmi, edellyttääkö passiivinen vastustaminen pyrkimystä siihen, ettei tasa-arvotyöllä ole vaikutuksia, vai voiko se olla myös toiminnan (tai sen puutteen) tahaton lopputulos. Joka

tapauksessa käytän aktiivisen ja passiivisen vastustamisen käsitteitä tutkimuksessani tarkastellessani tasa-arvotyöhön kohdistunutta vastustamista kaupungilla ja myöhemmin kemiantehtaalla, sillä niiden avulla voi erotella erilaisia vastustamisen muotoja. Otan kuitenkin huomioon sen, että sukupuolten tasa-arvon kehittämistyön kannalta epäsuotuisaan lopputulokseen päätyminen ei välttämättä edellytä, että tähän olisi erityisesti pyritty tai että joku taho työpaikalla sinänsä vastustaisi sukupuolten tasa-arvon edistämistä.

*Tasa-arvosta lisäärvoa* -hankkeessa työskennelleiden Minna Leinosen ja Katja Uosukaisen (2004, 145–147) mukaan tasa-arvon kehittämistyön vastustaminen voi olla yhtäältä aktiivista kehittämisen vastustamista, toisaalta hämmennyksen aiheuttamaa torjuntaa. Hämmennystä voi aiheuttaa se, ettei työpaikan ongelmien yhteyttä sukupuoleen hahmoteta. Toisaalta hämmennystä koetaan myös, jos sukupuolesta ja tasa-arvosta puhumista pidetään uhkana vallitsevalle järjestykselle ja omalle toiminnalle sukupuolitettuna yksilönä. Lisäksi eriarvoisuutta saattaa olla vaikea nähdä ja ymmärtää, jos itseltä puuttuu kokemus epätasa-arvosta. Näistä syistä johtuen joidenkin saattaa olla vaikea hyväksyä sukupuolten tasa-arvoon kohdistuvaa kehittämistyötä. Leinosen ja Uosukaisen kuvaama hämmennyksen aiheuttama torjunta on lähinnä sitä, miten kuvaisin tasa-arvotyöhön kohdistunutta vastustamista kaupungilla. Pincusin ja van der Rosin passiivisen vastustamisen käsite sisältää myös tällaiset vastustamisen muodot.

Kaupungin tasa-arvotyössä passiivinen vastustaminen – tai passiivisuus – ilmeni siten, että tasa-arvosuunnitelmiin kirjattiin vain vähän konkreettisia sukupuolten tasa-arvoa edistäviä toimenpiteitä, vaikka konkreettisten toimenpiteiden määrittely tasa-arvon edistämiseksi on nimenomaan tasa-arvosuunnitelman tarkoitus. Tämä on tavallista tasa-arvosuunnittelussa: suunnitelmat kirjoitetaan usein niin yleiseen muotoon, etteivät ne käytännössä ohjaa työpaikan toimintaa tai tuota uusia käytäntöjä (Mustakallio & Saari 2002, 171). Lisäksi kaupungin tasa-arvosuunnitelmiin kirjattiin harvoin tasa-arvoa edistävien toimenpiteiden toimeenpanon vastuutus: kuka tekee, mitä ja millä aikataululla, mistä saadaan resurssit sekä miten tavoitteiden saavut-

tamista seurataan? Tämän vuoksi jää pitkälti kaupungin johdon ja henkilöstön aktiivisuuden varaan, kuinka paljon suunnitelmat tulevat työyhteisöjen käytäntöihin vaikuttamaan.

Kaupungilla vastustaminen näkyi myös keskusteluna siitä, voiko tai tarvitseeko tasa-arvoa ylipäätään edistää. Joissakin keskusteluissa todettiin, että tasa-arvon edistäminen työpaikkatasolla on hankalaa, koska edellytykset tasa-arvolle määrätään jossakin muualla: *naisalojen vähäisempi arvostus on pääosin valtakunnallinen asia, eikä siihen pystytä määräänsä enempää paikallisesti vaikuttamaan* (kaupungin sosiaalikeskuksen yhteistoimintaryhmän kokous, T2); *Terveyskeskuksessa perinteisesti hierarkkinen valtarakenne ja palkkauserot ovat merkittävät. Tähän ei voida vaikuttaa itse, vaan valtakunnallisesti olisi saatava matalapalkkoja ylöspäin.* (Kaupungin terveyskeskuksen yhteistoimintaryhmän kokous, T5.) Näin vastustetaan tasa-arvon edistämistoimenpiteitä myöntämällä, että asia sinänsä on tärkeä, mutta jonkun toisen vastuulla.

Tasa-arvon kehittämisen lisäksi tasa-arvo-ongelmat etäännytetään mielellään toisille työpaikoille tai laajemmin työelämään yleensä. Tästä on esimerkkejä myös muissa tutkimuksissa. Barbara Czarniawska ja Marta Calás (1997) havaitsivat pyytäessään opiskelijoita tulkitsemaan syrjintään liittyviä tarinoita, että silloin kun ne tulkittiin syrjinnäksi, opiskelijat olettivat niiden tapahtuneen jossakin muualla, yleensä ”modernin läntisen maailman” ulkopuolella. Myös Päivi Korvajärven (1998b, 26; 1998c, 56) mukaan silloin, kun sukupuolta arvioidaan tasa-arvon tai epätasa-arvon kautta, ajatellaan sukupuolen sijaitsevan jossakin kaukana: yhteiskunnassa yleensä, jossa naisten on vaikeampi edetä uralla ja jossa naisille maksetaan pienempää palkkaa. Sen sijaan omalla työpaikalla sukupuolta ei määritellä epätasa-arvon kautta tai valtasuhteena, vaan esimerkiksi naisten ja miesten erilaisiksi työtyyleiksi. Kun puhutaan tasa-arvosta tai epätasa-arvosta omalla työpaikalla, lähellä, ylläpidetään naisten ja miesten välistä harmoniaa. (Emt; myös Acker 2006, 452.) Näin naisten ja miesten suhteita tulkitaan tavalla, joka korostaa tasa-arvoa ja häivyttää epämiellyttävän eriarvoisuuden (Benschop & Doorewaard 1998, 803). Tällainen tasa-arvon merkityksellistämisen tapa rajoittaa toimijuuden tiloja tasa-arvotyössä, sillä

se uusintaa illuusiota oman työpaikan tasa-arvoisuudesta ja tekee siten vaikeaksi ongelmien esiin nostamisen. Koettuja ongelmia saattaa olla vaikea edes tunnistaa sukupuolten tasa-arvo-ongelmiksi, jos oma työpaikka oletetaan niistä vapaaksi vyöhykkeeksi.

Yksi syy sukupuolten tasa-arvo-ongelmien ja ylipäättään sukupuolen etäännyttämiseen voi olla se, että Päivi Korvajärven (2010, 190–191) mukaan työntekijät ja johto mieltävät sukupuolikysymyksen kysymykseksi ongelmista ja ristiriidoista. Itse he ajattelevat toimivansa näiden ongelmien ja ristiriitojen ulkopuolella. Yksi ongelma, jonka työpaikoilla ajateltiin liittyvän erityisesti naissukupuoleen, oli uskomus naisten keskinäisestä kateudesta ja riitelystä. Korvajärven haastattelemat naiset kertoivatkin naisten työyhteisöjen olevan yleensä riitaisia, mutta oma, naisista koostuva työyhteisö oli poikkeus. (Emt.) Jos omassa työyhteisössä ei koettu olevan erityisiä ongelmia, saatettiin siis olettaa, ettei kysymys sukupuolten tasa-arvosta ollut oman työn näkökulmasta olennainen.

Halu etäännyttää epätasa-arvo kauas omalta työpaikalta voi johtua myös siitä, ettei eriarvoisuutta haluta ajatella. Osa Johanna Kantolan (2005, 79; 2008, 217) haastattelemissa naisista Helsingin yliopiston politiikan tutkimuksen laitoksella kertoi, miten he pyrkivät tietoisesti sulkemaan silmänsä syrjinnältä. Huomion kiinnittäminen sukupuolten tasa-arvo-ongelmiin koettiin tekevän elämän hankalaksi tai tilanteesta epämukavan. Siksi syrjintä etäännytettiin omasta työyhteisöstä ja ongelmien nähtiin olevan muualla. (Emt.) Piilosyrjintää yliopistossa tutkineen Liisa Husun (2002, 51) mukaan piilosyrjintä saatetaan jättää käsittelemättä, koska sen esiin nostaminen on usein emotionaalisesti ja sosiaalisesti vaativaa. Johanna Kantolan (2008, 218) tutkimuksessa naiset, jotka kiinnittivät huomiota sukupuolten tasa-arvoon ja siinä ilmeneviin ongelmiin työpaikallaan, leimattiin hankaliksi tai valittajiksi. Syrjinnästä puhuvia naisia ei otettu vakavasti, vaan heidän nähtiin aiheuttavan ongelmia ja valittavan ilman syytä.

Tasa-arvo-ongelmista puhumattomuus tai niiden etäännyttäminen omalta työpaikalta voi siis olla muutakin kuin passiivista vastustamista. Vastustamisesta on kyse, kun vastuu tasa-arvon edistämisestä halutaan

sysätä jollekin toiselle taholle, esimerkiksi yhteiskunnalle. Toinen ääripää on vastuun siirtäminen työpaikkojen sijaan yksilöille. Kaupungin tasa-arvotyössä käydyissä keskusteluissa tasa-arvon toteutumisen saatiin sanoa olevan vain itsestä ja omasta aktiivisuudesta kiinni: *kukin ottaa ansaitsemansa paikan työyhteisössä* (kaupungin kehittämispäivä, 1. ryhmätyö, ryhmä 1, T8); *työnjakokysymyksissä opittava sanomaan ei!* (kaupungin kehittämisiltapäivä, 1. ryhmätyö, ryhmä 4, T12). Tällaisessa tulkinnassa sukupuolten tasa-arvossa ajatellaan olevan kyse yksittäisten ihmisten kyvyistä ja asenteista (Magnusson 2000, 81; Raevaara & Saarikoski 2002, 277). Tällaiseen tasa-arvokäsitykseen sisältyy myös ajatus siitä, että oma työpaikka tai työelämä sinänsä on oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen, sillä ihmisiä arvioidaan heidän ansioidensa mukaan. Siksi menestyminen on vain omista taidoista kiinni. (Raevaara & Saarikoski 2002, 278.) Näin ajatellen viedään pohja tasa-arvotyöltä, kun syy mahdollisiin ongelmiin ja vastuu niiden ratkaisemisesta vieritetään työpaikan sijaan yksilöille itselleen.

Yksi passiivisen vastustamisen muoto kaupungilla oli tasa-arvon edistämisen tarpeen kiistäminen, sillä työpaikan koettiin jo olevan tasa-arvoinen: *työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen on kaupungilla hanskassa, turha tehdä ongelmaa olemattomasta* (kaupungin kehittämispäivä, 1. ryhmätyö, ryhmä 8, T16); *miehet ja naiset opettajina ovat tasa-arvoisessa asemassa palkkauksen, etenemismahdollisuuksien ja koulutuksen suhteen* (kaupungin koulukeskuksen yhteistoimintaryhmän kokous, T1). Kuitenkin samaisessa koulukeskuksen kokouksessa myös todettiin, että miesopettajille annetaan enemmän ylitoita ja heillä on siksi parempi palkka, että miesopettajat saavat naisopettajia helpommin virkoja ja että rehtoreista valtaosa on miehiä. Siten ongelmattomuuden julistaminen kertoo pikemminkin tasa-arvotyön vastustamisesta kuin työpaikan tasa-arvoisuudesta. Ajatusta oman työpaikan tasa-arvoisuudesta halutaan vaalia silloinkin, kun on ilmeisiä todisteita siitä, että tasa-arvo-ongelmia on.

Tämän havaitsi myös Johanna Kantola (2008, 219) kysyessään Helsingin yliopiston politiikan tutkimuksen laitoksen henkilökunnalta, onko laitoksen henkilökunnassa tasapuolisesti naisia ja miehiä. Vaikka

laitoksen koko professori- ja opettajakunta koostui miehistä, liki puolet kyselyyn osallistuneista miehistä oli sitä mieltä, että naisia ja miehiä oli tasapuolisesti. Naisista taas kukaan ei ollut tätä mieltä. Kantolan mukaan tämä osoittaa, että sukupuolten epätasa-arvo oli naisten ongelma sekä todellisuudessa (naisia ei ollut) että asenteiden tasolla (vain naiset näkivät tämän ongelmana). Miehet sen sijaan näkivät naisten ja miesten aseman tasaveroisena. (Emt.) Myös muissa tutkimuksissa on havaittu miesten kokevan tasa-arvon toteutuvan selvästi naisia paremmin (Huhta ym. 2007, 87; Leinonen & Uosukainen & Ylöstalo 2006, 175–176; Nieminen 2008, 19; Pulkkinen 2004, 30). Näin oli myös kaupungilla, *Tasa-arvosta lisäarvoa* -hankkeen tekemän tasa-arvoselvityksen (Rissanen 2003) mukaan.

Toteutunut tasa-arvo on siis ennen kaikkea miesten ”totuus” tasa-arvosta. Näin oli myös kaupungilla ja kemiantehtaalla, joissa miehet kokivat tasa-arvon toteutuvan systemaattisesti naisia paremmin (Lavikka & Uosukainen 2003; Rissanen 2003). Tämän totuuden on todettu saaneen laajempaakin kannatusta. Joukko tasa-arvotutkijoita (Luhtakallio ym. 2007, 250, 254) nimeää puhettavan jo suurin piirtein saavutetusta tasa-arvosta Suomelle tyypilliseksi, hegemoniseksi tasa-arvodiskurssiksi. Tuon diskurssin mukaan tasa-arvo-ongelmia ei ole, tai ne ovat jossakin muualla. Tällainen tasa-arvodiskurssi uusintaa olemassa olevaa järjestystä ja pienentää sukupuolten tasa-arvoon ja naisten vahvistuvaan asemaan sisältyviä uhkia. Samalla se marginalisoi aktiiviseen tasa-arvotyöhön pyrkiviä toisinajatteliijoita ja vie pohjaa heidän sukupuolinäkökulmaiselta kritiikiltään ja toiminnaltaan. (Emt.) Tällainen ajattelutapa on esimerkki merkityksenantoon liittyvästä vallasta: määrittelemällä tasa-arvo tietyllä tavalla voidaan tehdä käsite vaarattomaksi.

Toinen tapa vastustaa tasa-arvon kehittämistyötä tasa-arvomääritelmien kautta on puhua tasa-arvosta matkametaforan avulla: ollaan matkalla kohti tasa-arvoa. Aineistossani tämä ilmeni esimerkiksi uskona siihen, että seuraava sukupolvi on aina edellistä tasa-arvoisempi ja tasa-arvo toteutuu siten ikään kuin itsestään. Hege Skjeien ja Mari Teigenin (2005, 187) mukaan tasa-arvosta puhuminen matkameta-



foran kautta on tapa käsitellä sitä ristiriitaa, että Pohjoismaissa, joita pidetään tai jotka pitävät itseään tasa-arvon mallimaina, on silti paljon tasa-arvo-ongelmia. Matkametaforaa käytettäessä voidaan kuitenkin ajatella, että ollaan matkalla oikeaan suuntaan. Päämäärä voi olla etäällä, mutta silti tavoitettavissa, kun taas joissakin toisissa maissa se on vielä hyvin kaukana. Joillakin yhteiskunnan alueilla on otettu merkittäviä askelia, joitakin vastoinkäymisiä voi tulla, jotkut yhteiskunnan alueet tulevat perässä ja toiset ovat lähes perillä. Näin kuvataan tasa-arvon asteittainen, harmoninen kehittyminen. Tasa-arvo kuvataan sarjana mitattavia eteneviä askeleita, joilla on todellinen päätepysäkki: tasa-arvoinen demokratia. (Emt.; myös Raevaara & Saarikoski 2002, 283.) Tällainen puhetapa voi vähentää halukkuutta aktiiviseen tasa-arvon kehittämistyöhön, kun tasa-arvon nähdään edistyvän kuin itsestään.

Koska Suomessa tasa-arvoa pidetään toteutuneena tosiasiana, on tyypillinen tapa käsitellä aihetta keskustella siitä, kuinka hyvin asiat ovat (Holli 2007, 76). Kun työpaikkojen tasa-arvon tilaa sitten selvitetään, huomataan, että vaikka työpaikoilla sanotaan tasa-arvon toteutuneen, käytännössä siellä hyväksytään ja siedetään tasa-arvo-ongelmien olemassaolo ja jatkuvuus (Leinonen & Uosukainen 2004, 147). Siihen, että ajatusta toteutuneesta tasa-arvosta halutaan työpaikoilla vaalia, on monia syitä. Jos epätasa-arvosta puhutaan, otetaan riski, että työpaikan olemassa oleviin valtasuhteisiin tullaan kajoamaan. Merkityksenanto-vallan olemassaolo ei kuitenkaan edellytä erityisiä aikomuksia ylläpitää olemassa olevaa tilaa (Halford & Leonard 2001, 34). Työpaikoilla saatetaankin puolustella oman työympäristön tasa-arvoisuutta myös siksi, että työntekijät eivät ole tulleet ajatelleeksi erilaisia epäoikeudenmukaisiksi koettuja tilanteita ja käytäntöjä sukupuolten eriarvoisuuden näkökulmasta (Pulkkinen 2004, 143). Siksi työasioista puhuminen sukupuolinäkökulmasta saatetaan kokea niin, että nostetaan esiin ongelmia, joita työpaikoilla ei oleteta aiemmin olleen (Huhta ym. 2007, 14; Kantola 2005, 21), mikä taas synnyttää vastustusta.

Tasa-arvotyöhön kaupungilla kohdistuvassa vastustamisessa oli kyse pikemminkin erilaisten kokemusten synnyttämästä passiivisesta vastustamisesta (tai passiivisuudesta) kuin aktiivisesta tasa-arvon vastustamisesta. Työpaikalla oli aika paljon hämmennystä sen suhteen, miten sukupuoli näkyy työssä ja mikä ylipäätään on tasa-arvon tila Suomessa ja omalla työpaikalla. Tulkinta tasa-arvosta yhtäläisinä oikeuksina mahdollistaa tiettyjä, merkityksenantovaltaan liittyviä sukupuolten tasa-arvoon ja tasa-arvotyöhön kohdistuvia vastustamisen muotoja. Kun tasa-arvo tulkitaan muodollisiksi yhtäläisiksi oikeuksiksi, on ongelmattomuutta helppo julistaa ja vastaavasti perusteita tasa-arvon kehittämistyölle vaikeampi antaa. Kun taas tasa-arvon tilaa tulkitaan oman subjektiivisen kokemuksen kautta, jäävät toisenlaiset kokemukset näkemättä. Jos tasa-arvotyössä niiden, jotka eivät tasa-arvo-ongelmia ole kokeneet, totuus saa hegemonisen aseman, jäävät eriarvoisuuden kokemukset marginaaliin. Näin tasa-arvolle annetuilla merkityksillä voi olla valtavia seurauksia käytännön tasa-arvon kehittämistyön kannalta. Tällä tavoin tasa-arvon kehittämistyö voi kohdata vastustusta myös kaupungin kaltaisessa työpaikassa, jossa yleinen asenne tasa-arvoa kohtaan on positiivinen.

### ***Yhteenveto: tavoitteena sukupuoleton työpaikka***

Millaisia merkityksiä sukupuolelle ja tasa-arvolle siis kaupungin tasa-arvotyössä annetaan? Tasa-arvo yhtäläisinä oikeuksina perustuu ajatuksen vapaista yksilöistä, jotka voivat rakentaa oman elämänsä sellaiseksi kuin haluavat ja kykenevät, kunhan säännöt ovat kaikille samat. Nämä yksilöt ovat ennen kaikkea ihmisiä, heidän sukupuolellaan ei ole, tai ei saisi olla merkitystä. Sukupuoli ymmärretään henkilökohtaiseksi ja yksityiseksi asiaksi, joka ei julkisessa elämässä kuten työpaikoilla vaikuta. Paradoksaalisesti kuitenkin samalla työpaikoilla on sukupuolen mukaisia käsityksiä siitä, millaisia naiset ja miehet ovat tai millaisia heidän pitäisi olla. Kun sanotaan, että ihmisiä pitäisi arvioida vain

työhön liittyvin kriteerein, ei havaita sitä, että sukupuoli on työhön liittyvä kriteeri, jos ja kun suoriutumista työssä arvioidaan sukupuolen perusteella. Esimerkiksi miehen saatetaan ajatella sopivan naista paremmin johtajaksi ja naisen miestä paremmin hoitoalalle pelkästään sukupuolensa ja siihen liitettyjen ominaisuuksien perusteella.

**Kuvio 3.** Tasa-arvo yhtäläisinä oikeuksina kaupungin tasa-arvotyössä juonirakennekaaviona

|   |   |
|---|---|
| <b>Tasa-arvotyön päämäärät</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• kaikki ihmiset ovat samanarvoisia</li> <li>• kaikilla tulee olla muodolliset yhtäläiset oikeudet toimia työelämässä</li> <li>• tasa-arvotyön tavoitteena on hyvän työyhteisön kehittäminen</li> </ul> | <b>Tasa-arvotyön keinot</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• erilaisia ihmisiä kohdellaan samalla tavalla työasioissa</li> <li>• henkilöstöä arvioidaan vain työhön liittyvin kriteerein</li> <li>• työyhteisöä kehitetään esimerkiksi lisäämällä avoimuutta</li> </ul> |
| <b>Tasa-arvon esteet tai vastustajat</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sukupuolen mukaiset yhteiskunnalliset arvostukset toimivat tasa-arvoa vastaan</li> <li>• yksilöiden oma toiminta estää tasa-arvon toteutumisen</li> </ul>                                   | <b>Vastustuksen keinot tai muodot</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• työpaikkatasolla ei pystytä vaikuttamaan yhteiskuntatason ongelmiin</li> <li>• kaikki eivät pidä kiinni omista oikeuksistaan</li> </ul>  |
| <b>Tasa-arvoa edistävät tekijät</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• tasa-arvoisessa työpaikassa työasiat ratkaisevat</li> <li>• poikkeus: perheyistä henkilöstöä voidaan kohdella eri tavalla, jotta tasa-arvo toteutuisi</li> </ul>                                 | <b>Tasa-arvoa edistävien tekijöiden keinot</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• työasiat ja henkilökohtaiset asiat, kuten sukupuoli, pidetään erillään</li> <li>• parannetaan henkilöstön mahdollisuuksia työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen</li> </ul>           |

Tasa-arvo yhtäläisinä oikeuksina perustuu myös ajatukseen siitä, että suomalaisen yhteiskunnan ja työelämän tai ainakin oman työpaikan pelisäännöt ovat oikeudenmukaiset – tai jos eivät ole, ne ainakin muuttuvat sellaisiksi, kunhan kaikille taataan samat muodolliset oikeudet. Tasa-arvon koetaan toteutuvan varsin hyvin, jos avointa syrjintää ei esiinny, esimerkiksi johtotehtäviin hakeutumista ei kielletä naisilta. Tällainen näkökulma jättää huomiotta piilevän eriarvoisuuden, jota voi esiintyä muodollisista yhtäläisistä oikeuksista huolimatta. Tällainen

piilevä eriarvoisuus johtuu esimerkiksi naisiin ja miehiin kohdistuvista erilaisista odotuksista.

Sukupuolen häivyttäminen toimii myös sukupuolten tasa-arvoon pyrkivän tasa-arvotyön vastustamisena, sillä se piilottaa ne rakenteet ja käytännöt, joiden kautta työelämä on naisille ja miehille erilainen ja jotka asettavat sukupuolet eriarvoiseen asemaan. Vastustamista on myös se, että vastuu tasa-arvon edistämisestä halutaan vierittää jonkin tai jonkun muun kuin työpaikan vastuulle: yhteiskunnan tai yksilöiden. Näkemys tasa-arvosta yhtäläisinä oikeuksina tuottaa tällaisen vastustamisen muodon, koska siinä yhtäläisten oikeuksien ajatellaan takaavan tasa-arvon, siis samanlaisen kohtelun työasioissa, jolloin toivotun aseman saavuttaminen on kiinni yksilön kyvyistä ja haluista. Lisäksi kun tasa-arvo nähdään yhtäläisten oikeuksien näkökulmasta, voidaan esittää väitteitä, joiden mukaan tasa-arvo (eli muodolliset yhtäläiset oikeudet) on jo toteutunut, eikä tasa-arvon edistämiseen ole siksi tarvetta.

Tasa-arvotyössä tasa-arvo mielletään helposti kaikenlaisen yhteisen hyvän tavoitteluksi. Tähän yhteiseen hyvään ei sukupuolinäkökulma kuulu julkilausutusti välttämättä ollenkaan: yhteinen hyvä voi olla yhtä hyvin laadukasta kulttuuritarjontaa kuin avoimuuden lisäämistä työyhteisöissä. Tällainen näkemys tasa-arvosta on melko abstrakti, ja tämän tyyppiseen tasa-arvonäkemykseen perustuvasta kehittämistyöstä onkin pahimmillaan vain vähän konkreettista hyötyä työpaikoilla. Tasa-arvo ilman sukupuolta saattaa syntyä yhteiseen hyvään pyrkivän tasa-arvotyön sivutuotteena, jossa tavoitteeksi asetetaan neutraalein sanankääntein mahdollisimman paljon hyvän tarjoaminen mahdollisimman monelle.

Murtuman sukupuolettomasta tasa-arvopuheesta tuotti aineistosani keskustelu työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisesta. Perheellisuuden, toisin kuin sukupuolen, tuottamista eroista työntekijöiden välillä oli sallittua keskustella ja myös kehittää toimenpiteitä, joilla edistetään tasa-arvoa kohtelemalla erilaisessa tilanteessa olevia työntekijöitä eri tavalla. Aineistoni perusteella työelämään, siis julkiseen elämänelämykseen, liittyvä tasa-arvo on ristiriitoja herättävä, kiusallinenkin puheenaihe

esimerkiksi siksi, että se haastaa oletuksen tasa-arvoisesta yhteiskunnasta ja sukupuolten harmonisista suhteista. Sen sijaan työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen muodostaa harmaan alueen julkiseksi mielletyn työelämän ja yksityiseksi mielletyn sukupuolen välille, jossa sukupuolesta on luvallista puhua työn kontekstissa.

Tasa-arvo yhtäläisinä oikeuksina rajoittaa toimijuuden tiloja tasa-arvotyössä, sillä se tekee tasa-arvo-ongelmista puhumisen vaikeaksi. Kun tasa-arvo-ongelmaksi tunnustetaan ja tunnustetaan vain muodollisen tasa-arvon eli yhtäläisten oikeuksien puute, on hankala puhua tai edes nähdä piilevempiä, työpaikan rakenteisiin ja käytäntöihin kietoutuneita tasa-arvo-ongelmia. Myös konfliktien välttäminen ja harmoniahakuisuus estävät tasa-arvo-ongelmien esille nostamisen. Miehet kokevat naisia vähemmän (muodolliseen) tasa-arvoon liittyviä ongelmia, ja naisten osaksi tasa-arvotyössä jääkin helposti myönteillä miesten kokemuksia.

### **”Omat asenteet vaikuttavat”: yhtäläiset oikeudet kemiantehtaan tasa-arvotyössä**

Kemiantehtaalla tasa-arvo yhtäläisinä oikeuksina määriteltiin hieman erilaisista näkökulmista kuin kaupungilla. Kemiantehtaalla korostettiin yksilön vastuuta ja etenkin naisten vastuuta omasta asemastaan työpaikalla. Yksilön kykyjen merkitystä painotettiin etenkin haastatteluissa. Miehet ja miehisuus olivat julkilausutusti ja itsestään selvästi normi työpaikalla ja miehisenä pidetty käyttäytyminen tavoite, johon naisten pitäisi pyrkiä. Sukupuolten tasa-arvoa myös vastustettiin joiltakin tahoilta aktiivisesti esimerkiksi kieltäytymällä tulemasta mukaan tasa-arvon kehittämishankkeeseen, jos sukupuolinäkökulmasta ei luovuta. Vastustuksen seurauksena kemiantehtaalla sanouduttiin irti sukupuolten tasa-arvosta ja haluttiin kehittää ihmisyyteen ja yhdenvertaisuuteen perustuvaa tasa-arvoa.

## *Tasa-arvon toteutuminen on naisten asenteesta kiinni*

Kemiantehtaan tasa-arvotyössä painotettiin yksilön vastuuta asemastaan työpaikalla. Ihanteellisena nähtiin yksilö, joka omilla ansioillaan kiipeää pitkin uratikkaita. Tällainen näkemys saatettiin asettaa vastakkain tasa-arvoajattelun kanssa, joka tästä näkökulmasta nähtiin yksilöiden tasapäistämisenä. Esimerkiksi johtavassa asemassa työskentelevän Outi (H15) vastaa haastattelijan kysymykseen, otetaanko johtamisessa huomioon tasa-arvoasioita, että [...] *oppiminen, ammattitaito ja oma kilpailukyky on jokaisen omalla vastuulla, sen takia se on mahdollista kaikille. Se ei korostu tällaisen tasa-arvoajattuna ollenkaan, vaan on kaikille mahdollista.* Outi asettaa vastakkain tasapäistävän tasa-arvoajattelun ja mahdollisuuden menestyä työssä, jos vain kykyjä riittää. Oikeudenmukaisuus määrittyy siten hieman eri tavalla kuin kaupungilla, jossa ajateltiin, että ihmisiä täytyy kohdella samalla tavalla koska he ovat samanarvoisia. Kemianthtaalla kaikilla on yhtäläiset mahdollisuudet menestyä, mutta kilpailussa menestyvät vain kaikkein kyvykkäimmät yksilöt – menestys on ansaittava.

Kemiantehdas on voittoa tuottava yritys, ja sen toiminnan tavoitteita määräävät taloudellinen tehokkuus ja tuottavuus. Voiton tavoittelun voi nähdä vahvistavan hyötynäkökulmaa tasa-arvoon oikeudenmukaisuusnäkökulman sijaan. Työn tuloksellisuuden parantamista palvelee kilpailukyvyn kaltaisten arvojen korostaminen, ja kilpailua edistää esimerkiksi se, että parhaiten menestyvät palkitaan. Työpaikkakulttuurilla siis on merkitystä sen kannalta, millaiset tasa-arvokysymykset työpaikalla ovat olennaisia. Kemianthtaalla esimerkiksi saattaisi olla tasa-arvonäkökulmasta oleellista ottaa kriittisen tarkastelun kohteeksi se, millaisin kriteerein kilpailu tapahtuu: millaisesta toiminnasta palkitaan, millaisesta ei? Ovatko kriteerit sukupuolistuneita?

Kemiantehtaan henkilökohtaiseen menestymiseen kannustava ja sitä suosiva työpaikkakulttuuri tuottaa yksilönäkökulmaa myös tasa-arvoon. Yksilöiden vastuu määriteltiin ennen kaikkea naisten vastuuksi. Kemianthtaalla suomalainen työelämä ja etenkin kemiantehdas työpaikkana koettiin tasa-arvoiseksi siksi, että mahdollisuuksien

ajateltiin olevan kaikilla samat. Luottamushenkilönä toimiva Markus (H22) sanoo:

Mitään erityisiä tasa-arvo-ongelmia meillä ei ole, meillä on suurin piirtein naisten ja miesten palkat tuolla tehdassalissa samat, taikka siis on, samasta työstä maksetaan sama palkka. Millekään osastolle ei ole kielletty menemästä töihin, ettei naisten menemistä johonkin työhön estetä, ja varmaan ne pärjääkin tänä päivänä. On jopa ollut näitä nuoria insinöörinaisia jonkin aikaa.

Naisten pärjääminen ei ole Markukselle itsestäänselvyys, epäilyyn viittaavat sanat *varmaan, tänä päivänä* ja *jopa* osoittavat, että naiset ovat Markuksen mielestä ainakin olleet jollakin tavalla vajavaisia tiettyissä töissä. Julkilausumaton normi ja vertailukohde tässä on mies. Haastattelukatkelmassa Markus myös sanoo, että kemiantehdas on tasa-arvoinen työpaikka, koska avointa syrjintää ei ole: ei ole mitään muodollista estettä, minkä vuoksi naiset eivät voisi jotakin työtä tehdä. Miesten kohdalla tämä on niin itsestään selvää, ettei sitä edes mainita. Kun muodollisia esteitä ei ole, ajatellaan vastuun omasta asemasta työpaikalla olevan naisilla itsellään – tämä mielletään tasa-arvoksi.

Naisten vastuuta tasa-arvon edistämisestä on käsitelty myös muissa tutkimuksissa. Yvonne Benschopin ja Hans Doorewaardin (1998, 797–798) mukaan työpaikan arvojen ja normien kieltäessä avoimen syrjinnän sukupuolen perusteella selitetään naisten miehiä huonompi asema jollakin muulla kuin epätasa-arvolla: miesten lahjakkuudella, naisten lahjakkuuden puutteella – tai pelkästään sattumalla (myös Czarniawska & Calás 1997). Tällaisessa puhetavassa ajatellaan naisten muodostavan koko ongelman: naiset eivät joko ole tarpeeksi päteviä tai eivät hakeudu tiettyihin tehtäviin (Kantola 2005, 26). Näin tasa-arvosta tulee naiskysymys, joka koskee naisten aseman parantamista ja johon voivat vaikuttaa vain naiset itse omalla toiminnallaan.

Eeva Raevara ja Terhi Saarikoski (2002, 273) puolestaan toteavat, että suomalaiselle tasa-arvokeskustelulle on tyypillistä, että sukupuolten eriarvoisuutta ja naisten syrjintää pohdittaessa kysymys vastuusta on

näkymättömissä. Huomio kiinnittyy syrjintää kokeviin, yleensä naisiin, toisinaan myös miehiin, mutta ei niihin, jotka syrjivät. Vastuun näkymättömyyttä tuottaa esimerkiksi eriarvoisuuden syiden paikantaminen asenteiden tai rakenteiden tasolle. (Emt.) Tasa-arvotyössä tavoitteena ei tietenkään ole etsiä syyllisiä eriarvoisuuteen. Sen sijaan kysymys siitä, kuka tasa-arvosta ja/tai eriarvoisuudesta hyötyy mahdollistaa sukupuolten välisten ja myös naisten keskinäisten ja miesten keskinäisten suhteiden tarkastelun vallan näkökulmasta.

Myös kemiantehtaalla asiantuntijatehtävissä työskentelevä Teemu (H21) painotti naisten vastuuta kuvaillessaan naisten ja miesten asemaa työpaikallaan:

Vanhemmalla naisväestöllä on ehkä heikompi asema kuin nuorilla. Vanhemmista naisista moni itse ajautuu siihen tilanteeseen, että ne ei tavallaan nosta itseään ylös, ei vaadi, ei pyydä, vaan altistuu sille, että rupeaa itse tekemään töitä, jotka ei kuulu heille, auttamaan muita ja niin edelleen. Että se tietysti ruokkii sellaista hankalaa asennetta. Se on taas enempi kyllä henkilöstä kiinni, koska kyllähän jokaisen pitää itse itseään kuitenkin muistaa välillä taputtaa selkään, ettei aina saa olla alistuva.

Haastattelukatkelmassa auttaminen leimataan heikkoudeksi ja hankalaksi asenteeksi, mikä kertoo työpaikan arvoista: oman edun ajatteleva on hyvä, auttaminen huono asia. Teemu yhdistää heikkouden ja alistumisen vanhempaan ikään ja naissukupuoleen, mutta sanoo kuitenkin, että lopulta kaikki on *henkilöstä kiinni*. Teemun näkökulmasta jokainen on itse vastuussa tasa-arvon toteutumisesta omalla kohdallaan. Näin tasa-arvo määritellään yksilönäkökulmasta: asena tai tilana, joka voi toteutua tai olla toteutumatta kunkin yksilön kohdalla, tämän omasta toimeliaisuudesta riippuen.

Kun tasa-arvoa ajatellaan yksilötason kysymyksenä, edistetään tasa-arvoa takaamalla yksilöille yhtäläiset mahdollisuudet menestyä. Yhteiskunnallisemmasta näkökulmasta tasa-arvon edistäminen voitaisiin nähdä myös yhteiskunnan ja politiikan rakenteiden ja pelisääntöjen



muuttamisena. (Raevaara & Saarikoski 2002, 277.) Eeva Raevaaran (2005, 206) mukaan tarkasteltaessa tasa-arvoa yksilönäkökulmasta selitetään yksilöiden käyttäytymistä ensisijaisesti vapailla valinnoilla. Tasa-arvon kontekstissa vapaita valintoja tekevä yksilö määrittyy lisäksi naiseksi, eikä kysymystä miesten valinnoista tai ylipäättään käyttäytymisen perusteista nosteta esiin. Tällainen näkökulma tasa-arvoon ja toimijuuteen siirtää Raevaaran mukaan kysymyksen tasa-arvosta julkisesta yksityiseen. Paradoksaalisella tavalla naisten asema työelämässä, siis julkisessa, määritellään ongelmaksi, jonka voi ratkaista vain jokainen nainen omilla valinnoillaan.

Kemiantehtaan kehittämistyössä kritisoitiin sitä, että henkilön ammattitaidosta tehdään päätelmiä sukupuolen perusteella. Tasa-arvolähtötiläiden koulutustilaisuudessa (T37) keskusteltiin sukupuoleen liittyvistä ennakkoluuloista, jolloin todettiin kriittiseen sävyyn, että *teknisiä ratkaisuja vaativissa tilanteissa nainen joutuu rakentamaan näyttöä osaamisestaan pidempään kuin mies*. Tilaisuudessa puhuttiin myös omista sukupuoleen ja ammatinvalintaan liittyvistä ennakkoluuloista: *tietyt tehtävät on merkitty sukupuolen mukaan, olisi esimerkiksi hassua, jos assistenttina olisi mies*. Keskustelun lopputulos kuitenkin oli, että vaikka ongelmia olisikin, niiden ratkaisu on kunkin työntekijän omissa käsissä: *omat asenteet vaikuttavat tällaiseen suhtautumiseen*. Näin tasa-arvon toteutuminen esitetään asennekysymyksenä, vaikka myönnetään, että naisilla ja miehillä ei ole samanlaisia mahdollisuuksia toimia työelämässä ja että eri ammatteihin liittyy sukupuolen mukaisia odotuksia.

Kun tasa-arvossa ajatellaan olevan kyse oikeanlaisesta asenteesta ja arvomaailmasta, voidaan vastuu tasa-arvon edistämisestä siirtää aina jollekin toiselle taholle. Eeva Raevaaran (2005, 190, 192) mukaan yksilönäkökulmasta keskeiseksi tavaksi edistää tasa-arvoa nähdään yksilöiden muuttaminen. Tällöin muutos tasa-arvotilanteessa ajatellaan saatavan aikaan muuttamalla vääränlaisia asenteita ja ajattelutapoja. Tällaisessa yksisuuntaisen kasvatuksen kontekstissa kysymys toimijan vastuusta suhteessa omiin tekoihin tai oman toimintansa muuttamiseen ei nouse keskustelun kohteeksi. (Emt.) Tällaisessa ajattelutavassa tasa-

arvon edistäminen nähdään yhtäältä jonkin yksilöä ”korkeamman” tahon, kuten yhteiskunnan tehtävänä. Toisaalta voidaan ajatella, kuten edellä esittelemässäni lainauksessa, että hankalistakin olosuhteista huolimatta yksilö voi menestyä oman toimeliaisuutensa ansiosta. Silloin otetaan kyllä huomioon yksilön vastuu, mutta unohdetaan työpaikan tai yhteiskunnan vastuu (myös Kantola 2005, 27–28). Kummassakaan näkökulmassa vastuuta ei nähdä kokonaisvaltaisesti, vaan se siirretään jollekin toiselle taholle.

Tällainen individualistinen näkökulma tasa-arvon edistämiseen on oman aikansa tuote, kuten tietysti muutkin tasa-arvonäkökulmat. Tuula Gordon (2005, 117) kirjoittaa toimijuudesta myöhäismoderneissa yhteiskunnissa refleksiivisenä ”itsen” projektina, joka on ikään kuin irrallaan poliittisista, sosiaalisista ja kulttuurisista suhteista. Tällaisissa käsityksissä toimijuus on vapautettu rakenteista ja niiden eriarvoistavista järjestyksistä, joissa toisilla on enemmän mahdollisuuksia rakentaa toimijuuttaan kuin toisilla. Individualistisessa lähestymistavassa ”jokainen tuottaa oman tulevaisuutensa ja kantaa siten myös vastuun”. (Emt., myös Adkins 2000.) Raija Julkusen (2010, 243) mukaan tällainen käsitys toimijuudesta tarkoittaa tasa-arvonäkökulmasta sitä, että naisen (ja myös miehen) kuuluu ”löytää ja esittää ”itse” riippumatta siitä, missä ruumiissa elää, millaista sukupuolierityistä kokemusta siihen on kerrostunut ja minkä kategorian mukaan tulee kohdelluksi”. Tällainen itseksi tuleminen ihannoiti ja siihen velvoittava yhteiskunta luo riittämättömyyden ja epävarmuuden tunnetta, ”uupumista itseksi tulemiseen” (emt.; Julkunen 2008, 248–249).

Individualistinen näkökulma tasa-arvoon yhtäläisinä mahdollisuuksina, joiden toteutumisesta jokainen on omalta kohdaltaan vastuussa, tuottaa siis yksilöitä, etenkin naisia, ahdistukseen asti velvoitettavia toimija-asemia. Tasa-arvon ajatellaan koskevan sellaisia toimijoita, jotka sen ansaitsevat – siis niitä, jotka kykenevät rakentamaan itseään tyydyttävää subjektiutta myös ulkoisten edellytysten ollessa sitä vastaan. Ne (naiset), jotka eivät tähän pysty, saavat kantaa syyllisyyden taakkaa, tai ainakin hyväksyä heikomman asemansa työelämässä. Tällaisen näkemys tasa-arvosta voi ajatella uusintavan eriarvoisuutta pikemmin

kuin purkavan sitä. Toimimiselle koko työpaikan tasa-arvoa edistävien, yhteisten käytäntöjen puolesta se ei juuri anna tilaa.

### *Miehisyys normina*

Kemiantehtaalla miehet ja miehisyys asetettiin monissa tilanteissa avoimesti ja kyseenalaistamatta normiksi, johon naisten tuli pyrkiä. Esimerkiksi johtavassa asemassa työskentelevä Outi (H15) kritisoi toisia johtavassa asemassa toimivia naisia siitä, että he alistavat itse itsensä tunnustamalla heikkommuutensa mieskollegoilleen. Outi kertoo esimerkin johtajanaisestä, jolla on päänsärky kokouksessa eikä hän yritäkään salata sitä. Outi jatkaa:

Vaikka voi olla pehmeä, se ei tarkoita sitä, että voi olla johtajana pehmeä. Sä et voi sanoa, että on kuukautiset ja päätä särkee. Ne ei ole ammattijohtajan toimintamalleja, koska ammattijohtajan, on mies tai nainen, pitää aina olla ammattimainen. Ja jos kerran työpaikalle tulee, niin sitten pitää olla ammattimainen. Sit pitää jäädä pois jos ei ole, ei voi tuoda pehmeyttä naisena.

Outin haastattelukatkelmassa ammattimaisuus määritellään ruumiillisen heikkouden, pehmeän ja naisellisen vastakohtana. Työssä naisten tehtävänä on Outin mielestä pyrkiä tähän ammattimaisuuteen häivyttämällä naisellisuutensa ja käyttäytymällä miehisten normien mukaan. Outi ei kyseenalaista miestä ja miehisyyttä johtajuuden normina. Sen sijaan hän kyseenalaistaa niiden naisten oikeuden toimia työelämässä, jotka eivät tähän normiin osaa tai halua mukautua ja jotka ovat heikkojen naisruumiidensa orjia. Johtavassa asemassa toimivan Outin haastattelukatkelmassa saattaa olla kyse työ- ja elämäkokemuksen mukanaan tuomasta inhorealismista: miehisessä johtamisen maailmassa nainen johtajana on poikkeava ja häntä pidetään johtajan kyvyiltään vajavaisena, kunnes toisin todistetaan. Pärjätäkseen tässä maailmassa naisen täytyy omaksua tiettyjä, miehisinä pidettyjä toimintatapoja.

Tasa-arvoa on tavoiteltu feminismissäkin ruumiin ylittämisen kautta – tosin ei juurikaan enää viime aikoina. Naisen ruumiillisuuden korostaminen nähtiin naisen alistamisen välineenä, sillä länsimaiselle ajattelulle ominaisessa mieli-ruumis -dikotomiassa mies on saanut edustaa etusijalle asetettua mieltä, nainen toissijaista ruumista. (Kirby 1991, 4; Palin 1996, 226.) Edelleen ajankohtainen ruumiillisuuteen liittyvä kysymys työelämässä on, että naiset käyttävät valtaosan perhevapaista, mikä heikentää naisten työmarkkina-asemaa. Naisten pitkät poissaolot työelämästä hidastavat heidän henkilökohtaista palkka- ja urakehitystään. Perhevapaiden epätasainen jakautuminen vaikuttaa myös naisiin, joilla ei ole lapsia: nuoria naisia saatetaan kohdella potentiaalisina synnyttäjinä ja siksi taloudellisenä riskinä työnantajalle. Lisäksi yhteiskunnassamme kohdistetaan nimenomaan äiteihin normatiivisia odotuksia: hyvä äiti paneutuu täysillä vauvanhoitoon ja unohtaa työelämän mahdollisimman pitkäksi aikaa (Lammi-Taskula 2004, 171). Näistä syistä ei ole ihmeäkään, jos urasuuntautunut nainen haluaa määritellä itsensä mahdollisimman vähän ruumiinsa kautta. Tällainen ajattelu ei kuitenkaan aseta sukupuolistuneita hierarkioita itseään kyseenalaiseksi ja sen voidaan siksi ajatella uusintavan järjestystä, jossa miehisenä pidetty määrittää naisellisenä pidettyä arvokkaammaksi.

Johtajanaiset ovat johtajamiehiin verrattuna aivan erityisessä asemassa työpaikalla. Ensinnäkin, heillä on tärkeä symboliarvo: he toimivat elävinä todisteina tasa-arvon toteutumisesta työpaikalla. Johtajanaiset ovat paitsi todisteita siitä, että naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet yrityksessä, he myös osoittavat, että naiset voivat menestyä johtotehtävissä. (Benschop & Doorewaard 1998, 793). Rosabeth Moss Kanter käyttää harvoista johtajanaisista nimitystä *token*, joka on suomennettu näennäiseksi tai nimelliseksi naiseksi. Tällainen nainen toimii ikään kuin tasa-arvon ja naisten pärjäämisen symbolina, kaikkien naisten edustajana. (Moss Kanter 1977, 207; Benschop & Doorewaard 792–794; Kantola 2005, 112; Nikunen 2006, 70; Raevara 2007, 124–125.) Koska johtajanaiset ovat harvassa, he joutuvat työskentelemään suurennuslasin alla. Sen vuoksi naisen täytyy olla

erityisen hyvä sekä päästäkseen johtajaksi että säilyttääkseen asemansa. Johtajanaiset ovatkin huomattavasti johtajamiehiä haavoittuvammassa asemassa. (Benschop & Doorewaard 1998, 793–794.)

Outin haastattelukatkelma osoittaa, että myös naiset osallistuvat miehisen työkuultuurin uusintamiseen, esimerkiksi hyväksymällä miehisyyden pätevyyden normiksi, tavoittelemalla tätä normia ja arvioimalla muita tuon normin kautta. Tasa-arvotyössä harvoin keskustellaan siitä, että jotkut hyötyvät olemassa olevasta tilanteesta - joko kuulumalla etuoikeutettuihin ryhmiin tai oppimalla pelaamaan etuoikeutettujen säännöillä. Esimerkiksi menestyneet naiset ovat usein itse kokeneet syrjintää, mutta selvinneet siitä ja päässeet sinnikkään yrittämisen ansiosta työpaikan naisilta suljettujen ovien taakse, missä päätöksiä tehdään. Tällainen nainen on harvoin työpaikan tiukin feministi (Hearn & Parkin 1992, 65; myös Leinonen, Uosukainen & Ylöstalo 2006, 182–183). Naisten jokapäiväisissä elämissä on eroja, minkä vuoksi naiset ovat erimielisiä myös monista tasa-arvoon liittyvistä kysymyksistä. Toiset kykenevät saavuttamaan valtaa ja vaikutusvaltaa samassa järjestelmässä, missä toiset kokevat sortoa. (Carlsson Wetterberg 1998, 39.)

Miesten suhde sukupuolten tasa-arvoon taas on ristiriitainen siksi, että miehet myös hyötyvät sukupuolten eriarvoisuudesta. Naiseus ja mieheys merkityksellistyvät suhteessa toisiinsa, joten naisten aseman muutos aiheuttaa muutoksia molemmissa sukupuolissa, ei vain naisissa. Jos naisten paikka yhteiskunnassa muuttuu, täytyy miesten löytää uusia tapoja olla miehiä. (Cockburn 1991, 17–18, 221–222.) Raija Julkusen (2010, 269) mukaan puhutaan paljon siitä, miten miehet hyötyvät sukupuolten tasa-arvosta, mutta vähemmän niistä menetyksistä, joita miessukupuolen antamien etuoikeuksien poistuminen voi aiheuttaa: ”enemmän kilpailua työssä, heikommat urakehityksen mahdollisuudet, siirtymistä väheksytyihin naisten töihin, vähemmän valtaa, vähemmän ostettua seksiä, enemmän kotityötä, psyykkisiä ponnisteluja maskuliinisuuden uudelleenrakentamisessa”.

Arto Jokisen (2002, 246) mukaan onkin oikeutettua kysyä, miksi miesten ylipäätään tulisi luopua vallasta. Hän vastaa kysymykseen

itse, että vallan tavoittelu on johtanut sekä miesten hyvinvointiin että pahoinvointiin. Miehet ovat (yli)edustettuina yhteiskunnan ylimmillä paikoilla, mutta myös sen marginaalissa. (Emt.) Tapa, jolla sukupuolten suhteet ovat yhteiskunnassa järjestyneet, sortaa sekä naisia että miehiä ja rajoittaa heidän toimijuuttaan. Miesten sorto ilmenee esimerkiksi siten, että miehet kasvatetaan kätkemään herkkyytensä ja osallistumaan erilaisiin yhteiskunnan kilpailun, kontrollin ja väkivallan muotoihin. (Cockburn 1991, 222.) Kaikki miehet eivät myöskään joka tilanteessa hyödy sukupuolestaan. Esimerkiksi miehet, jotka eivät jää ylitöihin, vaan lähtevät joka päivä töistä ennen viittä ehtiäkseen hakemaan lapsiaan päiväkodista, voivat hyvinkin kokea tämän haittaavan urakehitystään. Arto Jokinen (2002, 252) muistuttaakin, että vaikka tasa-arvokehityksen välittömät vaikutukset miehille ovat menettämistä ja luopumista, merkitsevät sen myöhemmät vaikutukset miehisyyden monipuolistumista ja muuttumista aiempaa joustavammaksi.

Osa kemiantehtaalla haastatelluista painotti yhtäältä yksilön, etenkin naisten vastuuta tasa-arvon edistämisestä, toisaalta tehtaan tasa-arvoisuutta työympäristönä<sup>3</sup>. Tasa-arvoisena pidettiin nimenomaan miesenemmistöistä tehtaan puolta - naisenemmistöistä toimihenkilöpuolta niin tehtaalla kuin toimihenkilöinä työskentelevät kritisoivat epätasa-arvoiseksi. Epätasa-arvo määriteltiin tällöin suhteessa tehtaaseen, jossa oli paremmat palkat ja monen haastateltavan mukaan myös paremmat etenemismahdollisuudet. Tehtaan tasa-arvoisuutta perusteltiin myös sillä, että naiset ja miehet tekevät samoja töitä ja arvostuksen ja palkkauksen määrittää haastateltavien mukaan osaaminen ja ammattitaito, ei sukupuoli. Tasa-arvoisuutta perusteltiin myös sillä, että tehtaalla työskentelee naisia, jotka ovat kyenneet täyttämään pätevyyden (miehiset) kriteerit, ja siksi päässeet pitkälle työssään. Joh-tavassa asemassa työskentelevä Outi (H15) esimerkiksi sanoo:

**Outi:** Jos nainen on sellainen, joka pystyy fyysisesti tekemään tehdastyötä, niin tehdasyhteisö on hirveän tasa-arvoinen

3. Tästä esiintyi myös vastakkaisia näkemyksiä, joita esittelen seuraavassa, sukupuolieroon perustuvaa tasa-arvonäkemystä käsittelevässä luvussa.

yhteisö sinänsä. Toimistopuolella taas on selvästi semmoista perinnettä, että vaatimattomampia konttoritöitä tekevät naiset helpommin.

**RL<sup>4</sup>:** Eli kaikenlainen avustava ja valmisteleva toimistotyö?

**Outi:** Joo. Ne on hyvin perinteisesti naisten töitä tässä talossa, mutta tehdasmiljöössä sitä ei näy. Se on jännä, että se on niin kauhean tasa-arvoinen siinä suhteessa. [...] Mutta siellä on omat pelisääntönsä kyllä, pitää saada tulokset ja osata tehdä. Se on hirvittävän raakaa sinänsä, että siellä ei pysty mitenkään näennäisesti olemaan osaava.

**RL:** Eli näytöt pitää antaa joka hetki?

**Outi:** Joo, erittäin kovat. Se on ainoa, millä pystyy vakuuttamaan. Se on raakaakin jopa sillain se näyttö, ettei se ole mitään semmoista sinne päin, vaan kovia tulostavoitteita, jotka on onnistuttava.

Haastattelukatkelmassa tasa-arvo määritellään talouden kielellä: jokaisen pitää ansaita asemansa saavuttamalla kovat tulostavoitteet. Kuka tahansa nainen ei niitä voi saavuttaa, ainoastaan vahvimmat yksilöt. Tällaisessa tulkinnassa tasa-arvo ei ole ihmisoikeus joka kuuluu kaikille, vaan se pitää ansaita, ja siihen kykenevät vain vahvimmat. Johtajanainen voi saattaa itsensä edulliseen valoon määritellessään tasa-arvon näin: onhan hän saavuttanut menestystä haastavasta tilanteesta huolimatta, selviytynyt voittajien joukkoon. Hänen oma menestyksenä myös todistaa, että se on mahdollista naisillekin.

Outi määrittelee tasa-arvon miesten ja miehisyyden kautta: kun nainen on yhtä hyvä kuin mies, hän on saavuttanut tasa-arvon. Toimihenkilöpuolella naiset tekevät naisten töitä, siksi se ei ole tasa-arvoinen työympäristö. Nainen ja naisellisuus ei ole tasa-arvon mittari, se on jotain, mistä pyritään pois. Miehiä ei edes mainita, vaan miesten fyysinen suoriutuminen tehdastöistä on itsestään selvää.

Tällainen vahvoja naisia esiin nostava näkökulma kiinnittää huomion ensisijaisesti naisiin itseensä ja heidän vastuuseensa omasta

4. Haastattelija Riitta Lavikka.

asemastaan työpaikalla. Samalla jätetään huomiotta naisten kohtaamat rakenteelliset esteet ja syrjintä (Raevaara 2007, 117). Miehet ovat näkyvämmässä, läsnä vain pärjäämisen ja pätevyyden ääneen lausumattomina normeina (Raevaara 2005, 207). Tällaiset hiljaiset itsestäänselvyydet uusintavat uskomusta, että miehisenä pidetyt ominaisuudet ja toimintatavat todella ovat arvokkaampia ja etusijalla naisellisina pidettyihin ominaisuuksiin ja toimintatapoihin nähden työelämässä. Monet työelämässä toimivat naiset hyväksyvät miehisyyden menestyksen kriteeriksi työpaikallaan sekä sen, että heidän pitää tehdä miehiä enemmän töitä menestyäkseen, koska muuta vaihtoehtoa ei näytä yksinkertaisesti olevan.

Miehisyyden normina näkyy kemiantehtaalla myös siten, että nainen joutuu ponnistelemaan saadakseen asiantuntijastatuksen, kun taas miehelle se tulee automaattisesti. Tekniikan alan asiantuntijatehtävissä työskentelevä Noora (H14) kertoo, että etenkin tehtaan puolella naisen on aina erikseen todistettava pätevyytensä. Esimerkiksi häntä itseään on luultu sihteeriksi, vaikka *mä olin siellä se asiantuntija*. Kuitenkin Noora pitää työpaikkaansa suhteellisen tasa-arvoisena:

**RL:** Käytetäänkö [kemiantehtaalla] naisten asiantuntemusta asiallisesti ja oikein? Saako se sen tilan, minkä se tarvitsee-kin?

**Noora:** No kyllä mä näen, että itse olen saanut sen tilan, mitä olen tarvinnut. Kyllähän se vaatii hieman enemmän uskallusta ja rohkeutta mitä ylemmäs mennään. Siinä vaaditaan kovempiakin arvoja, semmoista miesmaailman otetta, että pärjää. Mutta en mä näkisi ettei mahdollisuuksia ole, jos vain haluaa, se riippuu ihan itsestä. Mutta ehkä sitten joutuu ponnistelemaan hieman enemmän niihin tavoitteisiin.

Noora kertoo, että työpaikan arvot ovat miehisiä, ja että pärjäämiseen vaaditaan *miesmaailman otetta*. Hän ei kuitenkaan näe tätä epätasa-arvona, koska naisia ei ole suoraan estetty esimerkiksi etenemästä uralla. Kun avointa syrjintää ei ole, menestys *riippuu ihan itsestä*. Noora ei myöskään näe epätasa-arvona sitä, että nainen joutuu *ponnistelemaan*



enemmän kuin mies saavuttaakseen tavoitteensa. Tässä tasa-arvo tulkitaan yksilönäkökulmasta: menestyminen on jokaisen omalla vastuulla. Muodollisten yhtäläisten oikeuksien ajatellaan olevan riittävä tasa-arvoisuuden kriteeri, vaikka piilosyrjintä eli se, että naiset joutuvat sukupuolensa takia ponnistelemaan enemmän, tunnistetaankin.

Naiset joutuvat ponnistelemaan miehiä enemmän erityisesti silloin, kun he Nooran tavoin toimivat sukupuolelleen epätyypillisessä ammatissa. Mitä vahvemmin jokin työ tai asema yhdistetään miehiin ja miehisyyteen, sitä suurempi ristiriita on tuon aseman ja sen välillä, minkä ajatellaan olevan naisille sopivaa tai tyypillistä käytöstä (Alvesson & Due Billing 1992, 92). Näissä töissä pärjääminen todistetaan tekeillä miehinä pidettyjä asioita, toimimalla miestapaisesti. Työelämä tai työpaikka, jossa menestys saavutetaan miestapaisuuden kautta, on eriarvoinen, ja rajoittaa niin naisten kuin miestenkin toimijuutta. Sukupuolen mukaiset odotukset voivat suunnata ammatinvalintaa, mutta ne voivat myös hankaloittaa ainokaisten asemaa työpaikalla, eli niiden, jotka ovat valinneet ammattinsa sukupuolen mukaisten odotusten vastaisesti. Näin miehisuus normina uusintaa sukupuolen mukaista työnjakoa.

Yhtäläisiin oikeuksiin perustuvia näkemyksiä tasa-arvosta voidaan kritisoida siitä, että työelämän hierarkiat otetaan annettuina tosiasioina, joita ei voi muuttaa – tavoitteena on vain saada naiset huipulle. Lisäksi tämän näkemyksen mukaan naisten asema riippuu yksittäisten naisten aikaansaannoksista, jolloin ei oteta huomioon yhteiskunnallisten valtasuhteiden merkitystä naisten asemalle. (Calás & Smircich 1996, 243; 2006, 291.) Yhtäläisten oikeuksien tavoittelu on edesauttanut tärkeitä ja tarpeellisista muutoksista työpaikoilla. Samalla se ei kuitenkaan ole horjuttanut tarpeeksi läpitunkevaa ja vakiintunutta vallan epätasapainoa naisten ja miesten välisissä yhteiskunnallisissa suhteissa. (Ely & Meyerson 2000, 589.)

Kemiantehtaalla määritellään joissakin tilanteissa tasa-arvo asiana, joka ansaitaan toimimalla miestapaisesti. Tällainen tulkinta tasa-arvosta on erikoinen, koska se perustuu lähtökohtaisesti ihmisten eriarvoisuuteen: toiset, miestapaisesti toimivat yksilöt, ovat kuin luonnostaan paremmassa asemassa kuin toiset, naistapaisesti toimivat yksilöt. Ta-

sa-arvona piderään tästä näkökulmasta sitä, että kenellä tahansa on mahdollisuus miestapaisesti toimimalla saavuttaa parempi asema. Tasa-arvo ei siis ole ihmisoikeus vaan asia, joka on saavutettavissa kovalla työllä. Tällainen näkemys tasa-arvosta rajaa sekä naisten että miesten toimijuutta, sillä se vaatii kaikkia menestystä janoavia käyttäytymään yhdenmukaisesti. Tasa-arvo on ikään kuin varattu vain miestapaisesti toimiville. Tällaista tasa-arvonäkemyistä vastaan esitettiin myös paljon kritiikkiä kemiantehtaalla, mitä käsittelem tarkemmin sukupuolieroon perustuvaa tasa-arvoa tarkastelevassa luvussa neljä.

### *Tasa-arvotyön aktiivinen vastustaminen*

Kemiantehtaalla sukupuolten tasa-arvon vastustaminen oli avoimempaa ja aktiivisempaa kuin kaupungilla. Ingrid Pincusin ja Janneke van der Rosin (2001, 239) aktiivisen ja passiivisen vastustamisen käsitteistössä aktiivisen vastustamisen tavoitteena on estää se, että tasa-arvotyöllä olisi vaikutusta työn sisältöön, työtapoihin ja päätöksentekoprosesseihin. Yleinen aktiivinen vastustamisen muoto ovat vasta-argumentit, esimerkiksi tasa-arvolainsäädännöstä piittaamattomat väitteet siitä, että tasa-arvotoimenpiteet ovat tehottomia eikä niitä siksi ole mielekästä soveltaa työpaikan toiminnassa, tai että tasa-arvo-ongelmia ei voi ratkaista työpaikkatasolla, koska kyse on ensisijaisesti asenteiden muuttamisesta, mikä tapahtuisi parhaiten perheissä, kouluissa ja päiväkodeissa.

Toinen aktiivisen vastustamisen muoto on tyhjäksi tekeminen, eli sen varmistaminen, ettei tasa-arvotyöllä ole todellisia vaikutuksia työpaikan käytäntöihin. Esimerkiksi tasa-arvoa edistävien toimenpiteiden hylkäämistä voidaan perustella sillä, että tasa-arvoasioiden tulee kuulua luonnollisena osana työpaikan henkilöstöpolitiikkaan. Tällaisten argumenttien esittäminen johdon taholta on erityisen tuhoisaa tasa-arvotyön kannalta, sillä heidän asemastaan johtuen lausunnot saavat enemmän painoa kuin esimerkiksi henkilöstön tai tasa-arvotyöntekijöiden, huolimatta niiden asiasisällöstä tai paikkansapitävyydestä. (Pincus & van der Ros 2001, 240–241.)

Kemiantehtaalla vastustus kärjistyi eräässä tasa-arvoryhmän kokouksessa. Siellä kaksi tasa-arvoryhmän miesjäsentä esitti tasa-arvotyölle voimakkaita vasta-argumentteja, minkä seurauksena tasa-arvoryhmä sanoutui irti sukupuolten tasa-arvosta kemiantehtaan tasa-arvotyössä. Tässä kokouksessa, joka pidettiin kemiantehtaan tasa-arvon kehittämistoiminnan alkuvaiheessa, oli alun perin tarkoitus pohtia, miten tasa-arvotyössä edettäisiin. Keskustelussa ei kuitenkaan päästy alkua pidemmälle, kun kaksi ryhmän miesjäsentä kyseenalaisti sukupuolten tasa-arvon. *He eivät jäsennä sukupuolta perustavanlaatuisiksi elementiksi, vaan vain yhdeksi ominaisuudeksi, joka ei ole tärkeä*, kirjoittaa *Tasa-arvosta lisäärvoo* -hankkeen tutkija kokousta käsittelevässä kenttäpäiväkirjassa (T30). Vastustajat eivät halunneet edistää sukupuolten, vaan yksilöiden tai ihmisten tasa-arvoa. Keskustelussa esimerkiksi sanottiin kenttäpäiväkirjan mukaan: *Mä en tule mukaan tähän kampanjaan ennen kuin sukupuoli otetaan siitä pois*. Kun tutkijat vetosivat tasa-arvolakiin, heille vastattiin: *Laki on väärä. Jos laissa sanotaan, että hyppää sillalta jokeen, niin en hyppää vaan käytän omaa harkintaa. Niin kannattaa tehdä myös nyt*.

Kemiantehtaalla vastustettiin ennen kaikkea sukupuolten tasa-arvon edistämistä – sinänsä tasa-arvoa vastaan kenelläkään ei ollut mitään. Tasa-arvosta on siis sallittua puhua, sukupuolten tasa-arvosta ei. Näin tasa-arvon vastustaminen tapahtuu käsitteen itsensä kautta, määrittelemällä, mitä ja ketä tasa-arvoon kuuluu, mitä ja ketä ei. Se, että kemiantehtaalla erityisesti miehet vastustivat sukupuolten tasa-arvoa saattaa johtua siitä, että miesten suhde sukupuolten tasa-arvoon ylipäänsä on ristiriitojen sävyttämä. Arto Jokisen (2002, 240–241) mukaan tasa-arvon mieltäminen naisten aseman parantamiseksi on saanut monet miehet kokemaan tasa-arvopuheen itseensä kohdistuvana syytösten ja vaatimusten sarjana. Suomessa tasa-arvosta onkin Jokisen mukaan muodostunut pitkälti naiskysymys, joka otetaan esiin naisten aloitteesta ja naisten valitsemasta näkökulmasta. Tämän vuoksi miehet eivät yleensä osallistu keskusteluun tasa-arvosta muuten kuin puolustautumismielessä. He eivät ole tuoneet miesnäkökulmia tasa-arvokeskusteluun, vaan ovat pitkälti sivuuttaneet sen. Tasa-arvoon on suhtautuduttu naisten vallan tavoitteluna, jopa pyrkimyksenä alistaa

miehiä. (Emt.) Kemiantehdaalla miesten vastustusta saattaa selittää sekin, että työpaikan kulttuuri oli miehiä tai miehisenä pidettyä suosivaa, kuten aiemmat haastattelukatkelmat osoittavat, mikä takasi monelle miehelle hyvän aseman työpaikalla. Tasa-arvon edistäminen vähintäänkin lisääisi kilpailua henkilöstön kesken, jos naiset ja miehet olisivat samalla viivalla.

Sukupuolten tasa-arvo naiskysymyksenä herättää myös mielikuvan feminismistä, jolla taas on suomalaisessa yhteiskunnassa kielteinen leima. Feministien mediarepresentaatioita tutkineen Kirsti Lempiäisen (2001, 25, 27–28) mukaan feministi nähdään pelottavana naisena. Feministit kuvataan kiihkoilevina ja sotaishina, ja mikä pahinta, he ajavat naisten asiaa. Feministien väitetään myös syyttävän miehiä. Lempiäinen oudoksuu etenkin hyökkäävyyden liittämistä feminismiin, sillä historiikkien valossa naisasialiike on Suomessa toiminut rauhanomaisesti, pyrkien parantamaan naisten oloja ja oikeuksia yhteistyössä valtion kanssa. ”Missä siis näkyvät moottorisahoin varustetut ja miehiä raiskaajina pitävät naiset?”, kysyy Lempiäinen. (Emt.; naisliikkeen maltillisuudesta Suomessa myös Bergman 2001.) Kevät Nousiainen ja Anu Pylkkänen (2001, 32) puolestaan muistuttavat, että naisten aseman parantaminen on yleismaailmallisesti ja Suomessa virallisesti hyväksytty tavoite, johon on sitouduttu sekä kansainvälisin sopimuksin että kansallisen lainsäädännön kautta. Niinpä tämän tavoitteen omaksumisen ei pitäisi olla sosiaalisesti leimaavaa.

Marianne Liljeström (2010, 246) toteaa keskustelun feminismistä ja tasa-arvosta Suomessa poikkeavan selvästi muista Pohjoismaista. Suomessa on tullut tavaksi ilmaista ”kansallista itsetyytyväisyyttä tasa-arvoisesta mallimaastamme”, samalla kun individualistinen, uusliberalistinen puhe tasa-arvosta yksilön tahdon asiana lisääntyy. Lisäksi suomalaisessa yhteiskunnassa esiintyy laajasti anti-feminismia. Siinä missä ruotsalaiset julistautuvat pääministeriä myöten feministeiksi, määrittyy Suomessa feminismi edelleen kielteisellä, stereotyyppisellä tavalla, vihamielisyytenä miehiä ja ”oikeanlaista” naiseutta kohtaan. Suomessa tasa-arvo ja feminismi esiintyvät julkisuudessa toistensa jonkinlaisina vastakohtina, mistä kertoo jo osaksi kansallista arki-

tajuntaamme päätynyt toteamus ”En ole feministi, mutta kannatan tasa-arvoa”. (Emt.; myös Holli 2003, 16.)

Yksi vastustamisen muoto kemiantehtaalla oli kyseenalaistaa tutkijoiden ja kemiantehtaan tasa-arvotilannetta selvittäneen tutkimuksen pätevyys. Kun tutkijat muistuttivat tasa-arvoryhmän kokouksessa tasa-arvoselvityksessä esiin nousseista tasa-arvo-ongelmista kemiantehtaalla, heille sanottiin: *Kysely oli tehty asenteellisesti, kyllä naisia sorretaan, sorretaanhan -tyylillä* (T31). Yrityksiin kyseenalaistaa tutkimuksen tieteellinen pätevyys ovat törmänneet myös muut tasa-arvokokemuksia selvittäneet tutkijat. Johanna Kantola (2005) arvelee, että kun tutkimustulokset näyttävät niin vastakkaisilta oman arkiymmärryksen kannalta, tarjotaan selitykseksi sitä, että tutkimus on tehty väärin. Siitä huolimatta, että Kantolan itsensä haastattelemat henkilöt eivät olleet saaneet koulutusta sukupuoli- ja tasa-arvotutkimuksesta tai tutustuneet feministiseen tutkimukseen, kokivat muutamat miehet itsensä asiantuntijoiksi ja oikeassa olijoiksi tasa-arvohankkeen teemojen tai feministisen tutkimuksen suhteen, ja esittivät vahvoja mielipiteitä. (Emt., 75, 120, 153; myös Brunila 2009, 147–148.)

On oikeastaan aika erikoista, että kemiantehtaalla sukupuolten tasa-arvoa vastustettiin etenkin miesten taholta niin kovasti, sillä kuten aiemmin esittämistäni lainauksista käy ilmi, tulkinta tasa-arvosta oli varsin ”miesystävällinen”: tasa-arvon nähtiin toteutuvan lähinnä siten, että naiset onnistuvat räyttämään työpaikan miehiset normit ja pääsevät sitä kautta etenemään urallaan. Tutkijat kuitenkin nostivat esimerkiksi kemiantehtaan tasa-arvoselvityksen tuloksia esitellessään esiin paljon sukupuolten eriarvoisuuteen liittyviä kokemuksia, joihin ratkaisujen keksimisen osa saattoi kokea uhkaavan vallitsevaa tilaa.

Tasa-arvoryhmän kokouksessa, jossa sukupuolten tasa-arvoa vastustettiin kovasti, tapahtui kemiantehtaan tasa-arvotyön kannalta merkittävä käänne: kokouksen jälkeen tasa-arvoryhmässä alettiin puhua *henkilöstön yhdenvertaisista mahdollisuuksista* (kemiantehtaan tasa-arvosuunnitelma, S10) sukupuolten tasa-arvon sijaan. Kemiantehtaan tasa-arvon ehdotuskampanjassakin, jonka tavoitteena oli kerätä henkilöstöltä ideoita tasa-arvosuunnitelmaa varten, pyydettiin ehdotuksia

yhdenvertaisen työyhteisön luomiseksi. Tällainen tasa-arvon käsitteen ”laajentaminen” on yksi tapa vastustaa sukupuolten tasa-arvoa. Se on siitä kätevä tapa, että silloin ei tarvitse vastustaa tasa-arvoa sinänsä, vain sukupuolten tasa-arvoa. Sukupuolten tasa-arvoa voidaankin syyttää ”oikean” tasa-arvon vastaiseksi, koska sen ei katsota ottavan huomioon muita eroja kuin sukupuolen.

Tasa-arvoryhmän kokouksen ohella myös kemiantehtaan tasa-arvon kehittämispäivässä esitettiin vasta-argumentteja sukupuolten tasa-arvolle. Kun kemiantehtaan kehittämisiltapäivässä pohdittiin, mitä tapahtuisi, jos omaa työtä tulisi tekemään vastakkaista sukupuolta oleva henkilö, todettiin, ettei sillä olisi merkitystä, sillä *persoonaa, kykyä, halua ja osaaminen ratkaisee, ei sukupuoli; vahva itsetunto nujertaa ennakkoluulot; jos on halu oppia työ niin ei ongelmia; toinen toimii henkilönä eri tavalla, sukupuolella tai iällä ei ole väliä* (T31). Samassa yhteydessä kuitenkin todettiin, että *vastakkaisen sukupuolen alalla on todistettava oma osaamisensa* (T31). Tasa-arvoa tai oikeastaan sen aktiivista edistämistä vastustetaan esittämällä tasa-arvosta yksilötulkinta: tasa-arvon edistäminen määritellään yksilön vastuuksi ja asennekysymykseksi. Tällaista tulkintaa tasa-arvosta voidaan käyttää tasa-arvotyön vastustamiseen, jos sillä perustellaan tasa-arvoa edistävien toimenpiteiden tarpeettomuutta.

*Tasa-arvosta lisääarvoa* -hankkeessa vastustusta yritettiin murtaa esimerkiksi ottamalla kehittämistoimintaan mukaan näkökulmia, joissa myös miehet sukupuolena on otettu huomioon. Tämän ajateltiin auttavan miesten osallistamista sukupuolten tasa-arvon kehittämistyöhön ja varmistavan siten tasa-arvotyön jatkuvuuden, sillä kemiantehaalla muutama tasa-arvoryhmään kuuluva mies oli portinvartijaroolissa kehittämistyön jatkumisen kannalta. Tutkijat toivat miesnäkökulmia esiin myös siksi että, tasa-arvon edistämisen kannalta koettiin tärkeäksi puhua miehistä sukupuolena ja nostaa esiin miesten ongelmia tasa-arvo-ongelmina, koska ne jäävät helposti pimentoon tasa-arvokeskusteluissa. Kemiantehaalla vastustus oli kuitenkin niin voimakasta ja tuli ilmeisesti niin vaikutusvaltaiselta taholta, että sukupuoli jäi tasa-arvon kehittämistyön ulkopuolelle tai ainakin sen laitamille. Tutkijoiden yri-

tykset nostaa sukupuolta kehittämistoiminnan keskiöön myöhemmin eivät tuottaneet toivottua tulosta.

Tasa-arvotyössä saa toki esittää eriäviä mielipiteitä. Samoin kritiikki tasa-arvouudistuksia tai tasa-arvotyöntekijöitä kohtaan on sallittua. Ingrid Pincusin ja Janneke van der Rosin (2001, 241) kokemuksen mukaan arvostelu kuitenkin tulee useimmiten sellaisilta tahoilta, jotka eivät muutoin osoita kiinnostusta tasa-arvokysymyksiä tai tasa-arvon edistämistä kohtaan. Kritiikkiä ei myöskään edellä tai seuraa vakava keskustelu, vaan arvostelu jää irralliseksi. (Emt.) Samoin oli kemiantehtaan tasa-arvotyössä: vastustus oli suunnattu sukupuolten tasa-arvoa vastaan, eivätkä mitkään vasta-argumentit tutkijoiden taholta auttaneet. Vastustajat eivät halunneet keskustella siitä, miten sukupuolten tasa-arvoa voisi parhaalla mahdollisella tavalla edistää, vaan he halusivat sanoutua irti koko asiasta.

Kun tasa-arvoa vastustetaan työpaikalla voimakkaasti vaikutusvaltaisilta tahoilta, jää niille, jotka ovat eri mieltä, hyvin vähän tilaa toimia tasa-arvon edistämisen puolesta. Kemiantehtaan tasa-arvoselvitys osoitti, että kemiantehdaalla on paljon sukupuolten tasa-arvo-ongelmia mutta ne, jotka ongelmia kokivat, eivät saaneet ääntään kuuluviin tasa-arvotyössä. Kaupunkiin verrattuna tilanne oli hyvin toisenlainen: kaupungilla ongelmia oli selvästi vähemmän – vähiten kaikista *Tasa-arvosta lisääarvoa* -hankkeen kumppanityöpaikoista – mutta tasa-arvon edistämiseen suhtauduttiin myönteisesti. Näyttääkin siltä, että mitä enemmän ongelmia on, sitä enemmän vastustusta tasa-arvotyö kohtaa, sillä epätasa-arvoisesta tilanteesta hyötyvillä on eniten intressejä ylläpitää vallitsevaa tilaa.

## *Näkymätön sukupuoli, olematon tasa-arvo<sup>5</sup>*

Kemiantehtaan aiempi tasa-arvosuunnitelma<sup>6</sup> on vuodelta 1994. Siinä painotetaan työpaikan sukupuolijakauman tasoittamista tasa-arvon edistämisen keinona. Muita tasa-arvon kehittämiskohteita ovat naisten ja miesten urakehityksen yhtäläinen tukeminen; miesten kannustaminen perhevapaiden käyttöön; samapalkkaisuuden edistäminen sekä työhön liittyvän koulutuksen kohdistaminen naisille ja miehille tasapuolisesti. Suunnitelmaan on kirjattu toimenpiteitä näiden tavoitteiden saavuttamiseksi, mutta ne eivät ole kovin konkreettisia. Pikemminkin suunnitelmassa on lueteltu kemiantehtaan tasa-arvoa koskevat periaatteet. Lisäksi suunnitelmassa on tilastotietoa kemiantehtaan tasa-arvotilanteesta. Suunnitelman suurin heikkous lienee se, ettei suunnitelmaa ole tiettävästi viety koskaan käytäntöön.

Kemiantehtaan uuden, vuonna 2005 laaditun tasa-arvosuunnitelman tarkoitus oli olla päivitetty versio vanhasta suunnitelmasta. Sen osa-alueita ovat työilmapiiri ja johtaminen; palkkaus; koulutus; työn vaativuus naisten ja miesten töissä; työn itsenäisyys ja vaikutusmahdollisuudet sekä syrjintä ja eriarvoisuuden kokeminen. Suunnitelma sisältää myös luottamushenkilöiden roolin kuvauksen tasa-arvoasioissa. Edelliseen suunnitelmaan verrattuna suunnitelmasta puuttuu kokonaan työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen.

Sisällöltään uusi suunnitelma on aiempaa tasa-arvosuunnitelmaa monisanaisempi ja jonkin verran konkreettisempi. Suunnitelman toteuttamisesta vastuussa olevat tahot on nimetty ja tasa-arvosuunnitelman toteutumisen seurannan mittarit kuvattu. Varsinaista kuka tekee, mitä ja millä aikataululla -sisältöä suunnitelmassa ei kuitenkaan ole. Suurin muutos on, että uudessa suunnitelmassa puhutaan ihmisten tasa-arvosta ja yhdenveroisuudesta, ei sukupuolten tasa-arvosta.

Vanhassa suunnitelmassa esiintyy sana sukupuoli, nainen tai mies 24 kertaa, jos ei oteta huomioon tasa-arvoselvityksen tuloksia kuvaavia

5. Kiitän otsikosta kollegaani Minna Leinosta, joka keksi sen yhteisartikkeliamme varten (Leinonen, Uosukainen & Ylöstalo 2006).
6. Kemiantehtaan toivomuksesta käsittelen suunnitelmia, vanhaa ja nykyistä, vain otsikkotasolla, enkä kuvaa niiden yksityiskohtaisia sisältöjä.



taulukkoita. Uudessa suunnitelmassa nämä sanat esiintyvät (tasa-arvon mittarit pois lukien, kuten ensimmäisestäkin suunnitelmasta) 13 kertaa, vaikka uusi tasa-arvosuunnitelma on pituudeltaan selvästi edellistä laajempi. Näistä 13 kerrasta sukupuoli, nainen tai mies mainitaan viisi kertaa, kun kerrotaan, että tasa-arvo on laajempi asia kuin sukupuolten tasa-arvo ja että uusi suunnitelma perustuu tällaiseen laajaan tasa-arvomääritelmään. Neljä kertaa sukupuoli, nainen tai mies mainitaan, kun kerrotaan, mitä tasa-arvolaki työpaikoilta edellyttää. Sukupuoli, nainen tai mies mainitaan vain neljä kertaa suunnitelman varsinaisessa sisällössä: otsikossa *Työn vaativuus naisten ja miesten töissä*, joka esiintyy suunnitelmassa kaksi kertaa. Otsikon alle kirjatuiissa tavoitteissa ja toimenpiteissä sukupuolta ei enää mainita.

Kemiantehtaalla sukupuolen häivyttäminen tasa-arvosuunnitelmasta oli tietoinen valinta, jonka synnytti sukupuolten tasa-arvoon kohdistunut vastustus etenkin kahden tasa-arvoryhmän miespuolisen jäsenen taholta. Sen seurauksena kemiantehtaan tasa-arvosuunnitelmassa ei käsitellä konkreettisia sukupuolten tasa-arvoon liittyviä ongelmia, joita työpaikalla tehdyn tasa-arvoselvityksen perusteella kyllä löytyy.

Kemiantehtaan sukupuoleton tasa-arvosuunnitelma ei siis vastaa työpaikalla koettuihin sukupuolten eriarvoisuuteen liittyviin ongelmiin, vaan nimeää toiset ongelmat, kuten osastopalaverien vähäisyyden, tärkeämmiksi. Kemiantehtaan tasa-arvosuunnitelma ei näin vastaa *Tasa-arvosta lisäarvoa* -hankkeen tavoitteita eikä myöskään tasa-arvolain vaatimusta sukupuolten tasa-arvon tavoitteellisesta ja suunnitelmallisesta edistämisestä. On kuitenkin syytä muistaa, että tasa-arvosuunnittelu on enemmän kuin tasa-arvosuunnitelma: kemiantehtaan tasa-arvotyön prosessin aikana selvitettiin sukupuolten tasa-arvoon liittyviä ongelmia työpaikalla ja kerrottiin niistä henkilöstölle, sekä käytiin monia muita keskusteluja sukupuolen merkityksestä työelämässä ja omalla työpaikalla. Tasa-arvotyön merkitystä kemiantehtaalla ei siis voi mitata vain tasa-arvosuunnitelman perusteella.

Joka tapauksessa sukupuolen kategoriasta irtisanoutuminen kemiantehtaalla sai tasa-arvotyön ottamaan takapakkia. Sukupuolen merkityksestä vaikeneminen voi uusintaa sukupuolistuneita valtasuhteita

ja erotteluja sekä estää niiden purkamisen (Kinnunen & Korvajärvi 1996, 236). Ihmisten tai henkilöstön tasa-arvo tai yhdenvertaisuus ei ole sukupuolten tasa-arvoa laajempi käsite, päinvastoin. Se ei välttämättä vastaa kenenkään ongelmiin, koska ei ole olemassa neutraaleja ihmisiä, vaan meidät kaikki on luokiteltu kulttuurissamme jollakin tavalla – esimerkiksi sukupuolen, iän ja etnisen alkuperän perusteella. Ihmisten tasa-arvo on sokea kaikille eroille.

### *Yhteenveto: tasa-arvoa talouden kielellä*

Taloudellista tuottavuutta ja yksilön kilpailukykyä korostavassa työpaikkakulttuurissa myös tulkinta tasa-arvosta on yksilölähtöinen. Oma asema ajatellaan olevan jokaisen omalla, ei työpaikan vastuulla. Näin voidaan kannustaa henkilöstöä yhä parempiin suorituksiin. Tällaisessa tulkinnassa tasa-arvoa ei ymmärretä ihmisoikeutena, joka kuuluu kaikille, vaan se pitää ansaita. Tasa-arvon saavuttaminen on siis tulemista ”menestyjäksi”. Kun tasa-arvo määritellään talouden kielellä, saa se sisältöjä, jotka ehkä palvelevat työpaikan kilpailukykyä, mutta eivät välttämättä edistä ihmisten yhdenvertaista kohtelua.

**Kuvio 4.** Tasa-arvo yhtäläisinä oikeuksina kemiantehtaan tasa-arvotyössä  
juonirakennekaaviona

|  |  |
|--|--|
| <b>Tasa-arvotyön päämäärät</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• tasa-arvon toteutuminen on (nais)yksilöiden toiminnasta kiinni</li> <li>• kaikilla tulee olla yhtäläiset mahdollisuudet menestyä työssä</li> </ul> | <b>Tasa-arvotyön keinot</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• menestys työssä saavutetaan omilla kyvyillä; erityisiä kannustinjärjestelmiä ei tarvita, kun yksilö on tarpeeksi kyvykäs</li> <li>• ketään ei estetä esimerkiksi etenevästä urallaan</li> </ul> |
| <b>Tasa-arvon esteet tai vastustajat</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• liian kapea tasa-arvon käsite estää tasa-arvon toteutumisen</li> </ul>   | <b>Vastustuksen keinot tai muodot</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• jos tasa-arvotyössä otetaan huomioon vain sukupuoli, jäävät tärkeämmät kysymykset käsittelemättä</li> </ul>   |
| <b>Tasa-arvoa edistävät tekijät</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• vahvat naiset saavuttavat tasa-arvon omilla ansioillaan</li> </ul>  | <b>Tasa-arvoa edistävien tekijöiden keinot</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• vahvat naiset osaavat pelata miesten laitimilla säännöillä</li> </ul>  |

Uskoa tasa-arvoon yhtäläisinä oikeuksina ei horjuta edes se, että menestyksen kriteerit perustuvat kemiantehtaalla julkilausutusti miehinä pidettyihin ominaisuuksiin. Tasa-arvo saavutetaan toimimalla miestapaisesti, joten tasa-arvon saavuttaminen on naisten aktiivisen toiminnan varassa. Miehet, ainakin miestapaisesti toimivat, ovat toiminnan kyseenalaistamattomia normeja. Tasa-arvoista tästä tekee tässä tulkinnassa se, ettei menestyksen tavoittelua estetä keneltäkään. Jotkut naiset pystyvätkin saavuttamaan menestystä rakenteissa, jotka eivät ole naisten urakehitykselle suotuisia. Miehisyyden etusijalle asettavassa työpaikkakulttuurissa tämä tapahtuu siten, että naiset ”ylittävät sukupuolensa”, esimerkiksi kätkemällä ruumiillisen heikkouden merkit. Miestapaisen toimijuuden etusijalle asettavassa työpaikkakulttuurissa naistapainen toimija joutuu joko muuttamaan toimintatapojaan tai hyväksymään heikomman asemansa.

Kemiantehtaalla, jossa miehet ja miestapainen toimijuus asetetaan julkilausutusti etusijalle naisiin ja naistapaiseen toimijuuteen nähden, jotkut tahot vastustivat tasa-arvoa kiivaasti. Työpaikan kulttuuri suosii tiettyjä ryhmiä, joten kulttuurin muutos esimerkiksi naistapaista toimijuutta suosivampaan suuntaan olisi aiheuttanut sen, että moni olisi joutunut luopumaan saavutetuista eduistaan. Vähintäänkin henkilöstön välinen kilpailu olisi nykytilanteesta hyötyvien näkökulmasta kasvanut, jos kaikki olisivat lähteneet samalta viivalta. Oman tutkimukseni kohdetyöpaikoista tasa-arvotyötä vastustettiin enemmän sen työpaikan taholta, joka olisi ollut enemmän tasa-arvotyön tarpeessa. Tasa-arvotyön kohtaama vastustus ei ainakaan oman tutkimukseni valossa kerrokaan siitä, että tasa-arvotyötä vastustetaan, koska siitä ei ole hyötyä, vaan pikemminkin päinvastoin: tasa-arvotyötä vastustetaan, jos sillä voidaan saada aikaan oikeita muutoksia.

Yksilönäkökulma tasa-arvoon voi itsessään toimia tasa-arvon kehittämistyön vastustamisena, sillä silloin toimenpiteisiin tasa-arvon edistämiseksi ei nähdä tarvetta, kun vastuun ajatellaan olevan yksilöillä itsellään. Sukupuolten tasa-arvoa voidaan vastustaa lisäksi ”laajentamalla” tasa-arvo sukupuolten tasa-arvosta yksilöiden yhdenvertaisuudeksi. Lopputuloksena on, että tasa-arvo on kaikkea muuta kuin sukupuuo-

likysymys. Tällöin sukupuolten tasa-arvoa saatetaan pitää suorastaan eriarvoisuutta tuottavana käsitteenä, koska sen ajatellaan sulkevan ulkopuolelleen muut erot. Näin saattaa hyvin ollakin, mutta kun työpaikoilla ei ollut koko kehittämistyön aikana havaittavissa erityistä huolta esimerkiksi eri etnisten ryhmien tasa-arvosta, voi kohtuudella olettaa, että yhtäläisten oikeuksien laajentamisen ensisijainen tavoite on vastustaa sukupuolten tasa-arvoa.

#### 4.

### SUKUPUOLIEROON PERUSTUVA TASA-ARVO

Sukupuolieroon perustuva tasa-arvopuhe korostaa naisten ja miesten välistä eroa mutta naisten keskinäistä sekä miesten keskinäistä samankaltaisuutta. Kuten feministisessä teoriassa, myös tasa-arvotyössä sukupuoliero saa hyvin erilaisia merkityksiä. Voidaan korostaa naisten ja miesten eroa ja sen pohjalta syntyvää kumppanuutta. Sukupuolen mukainen työnjako nähdään tästä näkökulmasta luonnollisena ja hyvänä, ja työnjakoon liittyvä hierarkia sivuutetaan. Toisesta näkökulmasta huomio voidaan kiinnittää juuri sukupuolieron hierarkkisuuteen ja siihen, että miehet ja miehisuus asetetaan työelämässä ja työpaikoilla etusijalle naisiin ja naiselliseen nähden. Tästä näkökulmasta tasa-arvotyössä voidaan esimerkiksi vaatia, että naisia ja naisten työtä tulisi arvostaa enemmän – myös palkkauksessa, ei vain juhlapuheissa. Tasa-arvotyössä sukupuolieroa voidaan lähestyä myös siitä näkökulmasta, että koska naiset ja miehet ovat erilaisia, on toisinaan tasa-arvoisinta kohdella heitä eri tavalla – esimerkiksi antamalla naisille laajemmat perhevapaoikeudet kuin miehille, koska naiset synnyttävät ja imettävät lapsia. Tässä luvussa tarkastelen näitä erilaisia lähestymistapoja sukupuolieroon sekä omassa aineistossani että feministisessä tasa-arvokeskustelussa.

Feministisessä teoriassa on etenkin poststrukturalistisen feminismin ja intersektionaalisuusajattelun voimistumisen myötä kyseenalaistettu kaksisukupuolijärjestelmä, mihin taas sukupuolieroon perustuvan tasa-arvon voi ajatella pohjautuvan. Myös feministisessä teoriassa tasa-arvosta kritisoidaan usein nykyistä tasa-arvopolitiikkaa sitoutumisesta kaksisukupuolijärjestelmään, minkä vuoksi tätä järjestelmää yhtäältä uusinnetaan ja toisaalta suljetaan tasa-arvon edistämisen projektin ulkopuolelle muut erot kuin sukupuoli. Feministisessä teoriassa tasa-arvoa lähestytäänkin nykyään pikemmin monien, risteävien erojen kuin sukupuolieron kautta.

Työpaikoilla tasa-arvosta puolestaan puhutaan yllättävänkin vähän sukupuolieron kautta. Näkemys tasa-arvosta jaettuun ihmisyyteen perustuvina yhtäläisinä oikeuksina näyttää olevan niin vahva, että se tekee sukupuolierosta puhumisen hieman kyseenalaiseksi, ehkä vanhanaikaiseksikin. Tasa-arvo tuntuu määrittyvän työpaikoilla enemmän sukupuolieron häivyttämisen kuin korostamisen kautta. Sukupuoliero kyllä nostetaan keskusteluun tasa-arvosta tavan takaa, mutta erityisesti tiettyjen aihepiirien kuten sukupuolen mukaisen työnjaon ja työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen yhteydessä, kun taas ymmärrys tasa-arvosta yhtäläisinä oikeuksina läpäisi lähes kaikkea tasa-arvosta käytyä keskustelua. Lisäksi sukupuolieroonkin perustuva tasa-arvo on hyvin usein palautettavissa tasa-arvoon yhtäläisinä oikeuksina: tasa-arvo on silloin erilaisten samanlaista kohtelua.

Luku rakentuu samaan tapaan kuin edellinen luku, ”Tasa-arvo yhtäläisinä oikeuksina”: tarkastelen aluksi sukupuolieroon perustuvaa tasa-arvoa kaupungin, sitten kemiantehtaan tasa-arvotyössä. Molempien lukujen lopussa esitän tuloksista yhteenvedot juonitiivistelmiseen ja vastaan tutkimuskysymyksiini sukupuolieroon perustuvan tasa-arvon osalta. Kaupungilla suhde sukupuolieroon oli selvästi positiivisempi kuin kemianthtaalla: kun sukupuoliero kaupungilla nähtiin harmonian synnyttäjänä ja erilaisen osaamisen mahdollistajana, oli se kemianthtaalla etenkin monille naisille naisten ja miesten eriarvoisen kohtelun alkulähde.

**”Ongelma on se, että huonompaan työtehtävään nainen on huolellisempi”: sukupuolieroon perustuva tasa-arvo kaupungin tasa-arvotyössä**

Sukupuolieroon perustuvat tulkinnat tasa-arvosta olivat läsnä kaikissa kaupungin tasa-arvotyön vaiheissa, vaikkakin ne olivat harvinaisempia kuin tulkinnat tasa-arvosta yhtäläisinä oikeuksina. Kaupungin tasa-arvotyössä sukupuoliero nostettiin esiin erityisesti puhuttaessa sukupuolen mukaisesta työnjaosta niin julkisessa kuin yksityisessäkin elämänpiirissä, työpaikalla ja perheessä. Sukupuolen mukaiseen työnjakoon oli kaksi näkemystä. Ensimmäisen mukaan sukupuolen mukaista työnjakoa tulisi purkaa, sillä naisilla ja miehillä ajateltiin olevan erilaista osaamista ja purkamalla sukupuolen mukaista työnjakoa *samoihin* työtehtäviin saataisiin tätä erilaista osaamista. Myös toisen näkemyksen mukaan naisilla ja miehillä on erilaista osaamista, mutta tämän näkemyksen mukaan sukupuolen mukainen työnjako tulisi sitä vastoin säilyttää, jotta *eri* tehtävissä olisi niiden edellyttämää erilaista osaamista. Kaupungilla keskeinen ero sukupuolieroon perustuvissa tasa-arvonäkemyksissä muodostui siis työlle, ei sukupuolelle annettujen merkitysten kautta.

Kaupungilla sukupuoliero nähtiin pääasiassa positiivisena asiana, jota tulisi arvostaa ja vaalia. Naisten ja miesten ajateltiin olevan luonnostaan toisistaan erilaisia ja täydentävän toisiaan. Naisilla ajateltiin olevan sellaisia taitoja joita miehillä ei ole ja päinvastoin. Työnjakoa tarkasteltiin tästä näkökulmasta.

***Sukupuolen mukaisen työnjaon purkaminen  
tasa-arvotyön tavoitteena***

Kaupungilla sukupuolieroon perustuva tasa-arvokeskustelu painottui pohdintaan sukupuolen mukaisesta työnjaosta. Tutkimusajankohtana eli vuonna 2003 naiset työskentelivät kaupungilla pääasiassa naisennemistöisissä työyhteisöissä (69 prosenttia naisista), kun taas miehistä valtaosa (78 prosenttia) työskenteli työyhteisöissä, joissa on yhtä lailla

sekä naisia että miehiä. Vain harva työskenteli pääasiassa vastakkaisen sukupuolen edustajista koostuvissa työyhteisöissä. Selvä enemmistö, 87 prosenttia miehistä ja 95 prosenttia naisista haluaisi työskennellä työyhteisössä, jossa on sekä naisia että miehiä. (Rissanen 2003<sup>1</sup>.) Siksi sukupuolen mukaisen työnjaon purkamisesta tuli kaupungin tasa-arvotyön keskeinen tavoite.

Keskusteluissa sukupuolen mukaisen työnjaon purkamisesta sukupuoliero nähtiin pääosin positiivisena asiana. Tämä näkyy myös muutamissa kaupungin tasa-arvosuunnitelmissa, joihin kirjattiin erikseen sukupuolieron tai erilaisuuden ylipäättään olevan työpaikan kannalta hyvä tai vähintään hyväksyttävä asia: *tasa-arvoinen työpaikka on erilaisista henkilöistä koostuva yhteisö, jossa jokainen koetaan rikkautena ja mahdollisuutena* (kaupungin henkilöstöstrategia, S1); *erilaisuus huomioidaan ja hyväksytään* (sosiaalikeskuksen tasa-arvosuunnitelma, S6).

Kun pohdittiin sukupuolen mukaisen työnjaon purkamista, ajateltiin sukupuolet erilaisiksi ja toisiaan täydentäviksi. Siksi sukupuolen mukaisen työnjaon purkamisen tarpeellisuutta ei juuri perusteltu, kuten teknisessä keskuksessa luottamushenkilönä toimivan Matin (H7) haastattelussa: [...] *kyllähän rakennustyömaallakin täytyy olla myös naisia, koska ei siitä muuten oikeastaan tule mitään*. Silloin kun perusteluja käytettiin, mainittiin naisten ja miesten erilainen osaaminen, työilmapiiriin paraneminen tai asiakkaiden tarpeet. Näin esimerkiksi liikunta- ja nuorisokeskuksessa työskentelevä Ville (H6) vastasi kysymykseen, sopiiko hänen työnsä yhtä hyvin naisille ja miehille:

Sopii ja nimenomaan tarvii olla molempia [...] Pojat [tarkoittaa asiakkaita, HY] varsinkin kaipaa, ja toisaalta tytöt tarvii naisen seuraa

1. Luvut ovat *Tasa-arvosta lisäarvoa* -hankkeessa tehdystä tasa-arvoselvityksestä (Rissanen 2003) ja kuvastavat vastaajien näkemystä oman työyhteisönsä sukupuolijakaumasta. Kyselynä toteutetun selvityksen otos on hieman vinoutunut siten, että miesten osalta yliedustettuna ovat korkeasti koulutetut ja ylemmissä asemissa ovat miehet. Työntekijämiesten aktiivisempi vastaaminen kyselyyn olisi todennäköisesti kasvattanut miesenemmistöisissä työyhteisöissä työskentelevien miesten osuutta vastanneista.



[...] Ja sitten taidot tietysti pikkusen menee sukupuolen mukaan, että on semmoisia juttuja, mihin tarvitaan fysiikkaa enemmän.

Ville kertoo itsestäänselvyytenä, että työssä kohdattavat pojat kaipaavat miesten ja tytöt naisten seuraa, mitä hän ei enempää selittele. Villen mukaan naisilla ja miehillä on erilaisia taitoja, ja joissakin työtehtävissä tarvitaan enemmän miesten taitoja. Ville ei kerro, missä tehtävissä tarvittaisiin naisten taitoja ja millaisia naisten taidot ovat – tosin eipä sitä häneltä kysytäkään. Ville myös työskentelee pääasiassa naisten kanssa, joten hän ei ehkä koe naisten paikan puolustamista ammatissaan niin tärkeäksi kuin miesten paikan – onhan työ jo ikään kuin merkitty naissukupuolen mukaan.

Tällaisen sukupuolten erilaista osaamista ja keskinäistä, toisistaan riippuvaista kumppanuutta korostavien puhetapojen voidaan ajatella rakentavan harmoniaa sukupuolten välille. Naisten tai miesten erityisoikeuksien puolustaminen sen sijaan voidaan kokea sukupuolirauhan rikkomisena, joka vaarantaa naisen ja miehen keskinäisen kumppanuuden (Raevaara & Saarikoski 2002, 270). Kun korostetaan sukupuolten keskinäistä kumppanuutta, nähdään luonnollisena pidetty sukupuoliero naisten ja miesten keskinäisen harmonian lähteenä: molemmilla on sukupuolensa takia taitoja, joita ei toisella ole, ja siksi molempia tarvitaan ja molempien osaamista tulee arvostaa. Tällainen puhetapa uusintaa heteronormatiivista järjestystä: naisten ja miesten hierarkkista sukupuolieroa sekä naisten ja miesten keskinäisenä ja luonnollisena kumppanuutena ilmenevää normatiivista heteroseksuaalisuutta.

Sukupuolten erilaisuus otettiin esiin joissakin kaupungin tasa-arvosuunnitelmissa pohdittaessa keinoja töiden sukupuolen mukaisen jakautumisen purkamiseen: *työpaikkailmoittelussa vältetään kummallakin sukupuolelle tyypillisten ominaisuuksien esilletuontia* (liikunta- ja nuorisokeskuksen tasa-arvosuunnitelma, S5); *täytettävien virkojen ja toimien määrittelyssä ei saa olla toista sukupuolta suosivia piirteitä* (terveyskeskuksen tasa-arvosuunnitelma, S8). Teknisen keskuksen tasa-arvosuunnitelmassa sukupuolen ja siihen liitettyjen ominaisuuksien luonnollisuuteen tosin sisältyy pieni varaus: *työpaikkailmoituksessa tulee*

*välttää korostamasta sellaisia ominaisuuksia, joita pidetään jommalle-kummalle sukupuolelle tyypillisinä ominaisuuksina.* Tässä viimeisessä lainauksessa siis otetaan huomioon kulttuurin vaikutus siihen, mitä ominaisuuksia nais- tai miessukupuoleen ajatellaan kuuluvan sen sijaan, että ajateltaisiin ne luonnon/biologian ennalta määrääminä. Pidettiin näitä eroja sitten luonnon tai kulttuurin tuottamina, niistä joka tapauksessa vallitsee – tai ainakin oletetaan vallitsevan – hiljainen yhteisymmärrys. Tämän voi päätellä siitä, että kun tasa-arvosuunnitelmissa kirjoitetaan sukupuolelle tyypillisistä tai tyypillisinä pidetyistä ominaisuuksista, ei nähdä tarpeelliseksi avata, mitä nämä ominaisuudet ovat, vaan kaikkien oletetaan tietävän ne.

Toisinaan tasa-arvotyössä kuitenkin lausutaan ääneen, mitä naisilta ja miehiltä odotetaan työssä ja perustellaan sillä sukupuolen mukaisen työnjaon purkamista tasa-arvotyön tavoitteena. Esimerkiksi työkonferenssissa pohdittaessa esteitä tasa-arvoisen työpaikan vision tiellä ja niiden poistamista perustellaan sukupuolen mukaisen työnjaon purkamista sillä, että työt tulisivat silloin hoidettua jopa paremmin kuin nykytilanteessa:

**Lauri** (K11e): Suomessa on paljon opittavaa siinä, kun joskus pikku-poikana Ruotsissa olen ollut töissä, niin silloin oli kaikki trukkikuskit tehtaalla naisia. No on toki naisia täälläkin, mutta kyllä se vielä on miesvaltainen ala. Ja kuinka paljon paremmassa kunnossa ovenpielet ja muut olisi, kun olisi naiset trukkikuskeja.

**Irina** (K11a): (naurua) Ne on vähän tarkempia. Miehet mennä sohauttaa vaan.

**Lauri:** Eikä tarvitsisi juosta alta pois kun tullaan liian lujaa. Ei ole sitä näyttämisen tarvetta.

Kun painotetaan naisten ja miesten erilaista osaamista – vaikka sitten hyvässä tarkoituksessa – päädytään pikemmin uusintamaan sukupuolen mukaista työnjakoa kuin purkamaan sitä. Kun naisten odotetaan tuovan sukupuolensa takia työtehtävään jotain erityistä osaamista, vaikkapa

nyt tarkkuutta, kohdistuu ainokaisnaisiin epärealistisia ja kohtuuttomia odotuksia. Tämän kaltaiset odotukset voivat toimia kynnyksenä sukupuolelle epätyypillisiin ammatteihin hakeutumiselle.

Silvia Gherardin (1995, 42–43) mukaan työpaikoilla edellytetään naisilta ja miehiltä erilaista käytöstä ja osaamista samoissakin tehtävissä. Työllä ajatellaan siis olevan erilainen sisältö riippuen siitä, tekeekö työtä nainen vai mies. Ylipäättään naisiin ja miehiin ja heille sopivana pidettyihin töihin ja tehtäviin liittyvät mielikuvat ovat usein tiedostamattomia ja luonnollisina pidettyjä, eikä niitä työpaikan arjessa juuri kyseenalaisteta (Huhta ym. 2007, 23). Useimmat työt liitetään mielessämme jompaankumpaan sukupuoleen (Alvesson & Due Billing 1992, 88). Silloin tiettyssä ammatissa enemmistönä olevan sukupuolen oletetaan automaattisesti sopivan paremmin tuohon ammattiin, kun taas vähemmistösukupuolena olevan on erikseen todistettava osaamisensa. Esimerkiksi naiset ovat johtajina suurempien epäilyjen ja ennakkoluulojen kohteina kuin miehet (esim. Staunæs & Søndergaard 2008, 145).

Naisille ja miehille tyypillisinä tai sopivina pidettyjen töiden välillä on myös hierarkia. Paljon asiantuntemusta vaativat tehtävät on ollut tapana liittää miehiin ja miehisyyteen, vähemmän asiantuntemusta vaativat tehtävät naisiin ja naisellisuuteen (Benschop & Doorewaard 1998, 799). Paitsi että tällainen ajattelutapa uusintaa sukupuolen mukaista segregaatiota työelämässä, se myös heijastuu naisille ja miehille tyypillisten töiden palkkaukseen ja sukupuolten palkkaeroon. Naisten palkat ovat jämähtäneet noin 80 prosenttiin miesten palkoista (esim. Valtioneuvoston selonteko naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 2010, 18).

Sukupuolen mukaisen työnjaon purkamista saatetaan perustella sillä, että naiset tai miehet tuovat jotain uutta aloille, joilla naisia tai miehiä on aiemmin ollut hyvin vähän. Tällöin ei kuitenkaan välttämättä lausuta ääneen, mitä annettavaa toisella sukupuolella näille aloille lopulta oletetaan olevan (Magnusson 2000, 85). Esimerkkinä on julkisessa keskustelussa usein esiintyvä väite, että päiväkoteihin ja kouluihin tarvitaan lisää miehiä miehen malleiksi. Kuitenkin miehet, jotka ovat kouluttautuneet näille aloille, saattavat haluta tehdä samaa

työtä kuin muutkin eivätkä edustaa koko sukupuoltaan, etenkin, jos he eivät koe olevansa sukupuolensa tyypillisiä edustajia – sellaisethan eivät hoida työkseen lapsia.

Vastaavasti naisiin johtajina liitetään sukupuolen mukaisia odotuksia. Johtaminen on perinteisesti liitetty miehiin ja miehisyys. Siksi johtaja naisen ruumiissa on jatkuvan epäluulon kohteena: onko hänellä oikeat johtamiseen tarvittavat taidot, tai riittävästi näitä taitoja? Johtajanaisia arvioidaan sekä ammattiinsa että sukupuoleensa liitettyjen odotusten kautta: heidän täytyy suoriutua sekä johtamisesta että naiseudesta oikein. Myös johtajamiehet ovat näkyvällä paikalla, mutta heidän sukupuoleensa ja johtajuuteen liitettyjen ominaisuuksien välillä ei ole samanlaista ristiriitaa kuin johtajuuden ja naissukupuolen välillä. Johtajanaisilta odotetaan jotain erityistä verrattuna johtajamiehiin, jotain naiselliseen liitettyä ekstraa. Naisellisenä pidetty täytyy kuitenkin tuoda johtajuuteen taiten: jos johtajanainen korostaa naisellisenä pidettyä liikaa, hän ottaa riskin, ettei häntä pidetä tarpeeksi johtajamaisena. Jos taas johtajanainen ei tuo ollenkaan esiin naisellisenä pidettyä, hän ottaa riskin, ettei hänellä ajatella olevan mitään erityistä tarjottavaa verrattuna miehiin. (Staunæs & Søndergaard 2008, 145–146; Tienari, Meriläinen & Lang 2004.) Kuten eräs Dorthe Staunæsin ja Dorte-Marie Søndergaardin (2008, 147) haastattelema johtajamies sanoo: ”Miksi palkkaisin naisia jotka käyttäytyvät kuin miehet, kun voin palkata miehiäkin?”

Sen lisäksi, että miehiä kaivataan naisenemmistöisille aloille ja naisia miesenemmistöisille aloille tuomaan niihin jotain uutta sisältöä (ja miesten tapauksessa lisää palkkaa, kuten on argumentoitu), on etenkin naisten pääsystä miesenemmistöisille aloille tehty tasa-arvosymys. Hege Skjeien ja Mari Teigenin (2005, 188, 191–192) mukaan tasa-arvopolitiikkaa perustellaan sillä, että tasa-arvo on hyödyllistä. Tämän todistamiseksi kuvataan niitä monia tapoja, joilla naiset rikastuttavat julkista elämänpiiriä, kunhan tasa-arvo on saavutettu. Tässä vakuuttelussa tasa-arvosta tulee ihmisoikeuden sijaan lisäarvo: tasa-arvo pelkistyy kysymykseksi siitä, mitä annettavaa naisilla on työpaikoille, mitä hyötyä heistä on. Liike-elämässä hyöty määritellään taloudellisenä

tuottavuutena ja sen kasvuna. (Emt.; myös Dickens 1999; Benschop 2006, 279.) Tämä herättää Skjeien ja Teigenin kysymään: mitä jos naisten ja miesten tasapuolinen edustus esimerkiksi yrityksen johdossa ei parannakaan tuottavuutta? Tulisiko sitten luopua tasa-arvon tavoittelusta? (Skjeie & Teigen 2005, 192.) Näin siis sukupuolieroon perustuva tasa-arvopuhe saattaa uusintaa hyötynäkökulmaa tasa-arvoon, mistä seuraa se, että jos jotakin tasa-arvoa edistävää asiaa ei voida perustella hyödyllä, ei sille oikein jää tästä näkökulmasta kestäviä perusteita.

Kaupungilla sukupuolen mukaisen työnjaon purkamista perusteltiin sillä, että työnjako tuottaa eriarvoisuutta naisten ja miesten välille: miehille tyypilliset työt ovat naisille tyypillisiä töitä arvostetumpia, mikä näkyy esimerkiksi parempana palkkauksena. Terveyskeskuksessa työskentelevä Laura (H1) sanoo:

Mun mielestä elämässä näkee, että naiset ja miehet ei ole Suomessa vieläkään tasa-arvoisia. Valikoituminen eri ammattialoille ja ammattialojen arvostus... No tällaisia listoja, että mikä on arvostetuin ammattiryhmä. Aika harva niistä on semmoinen, mikä olisi selkeästi miellettäviissä naisvaltaiseksi alaksi. [...] Jotenkin naisille lankeaa tämä hoito, hoiva, siivous ja sellaiset työt. Ehkä kuviteltuun äidillisyyteen [liittyvät työt], semmoiseen, mitä naiset muka tekevät luonnostaankin, että se on sitä kodinhoidon jatketta. Ja mun ajatukset palaa edelleen siihen palkkaukseen, että sairaanhoitajan työstä ei makseta yhtä hyvin kuin paperikoneen valvojan työstä. Onko vastuussa miljoonien prosessista ja koneiden käytöstä tai onko vastuussa ihmishengestä ja ihmisen hyvinvoinnista.

Tätä lukua viimeistellessäni julkaistiin Suomen Kuvalehdessä 21.5.2010 suomalaisten suhtautumista 380 ammattiin selvittävän *Ammattien arvostus 2010* -selvityksen tulokset. Arvostetuin ammatti, kuten viidellä edelliselläkin kerralla<sup>2</sup>, oli kirurgi. Kymmenen arvostetuimman ammatin joukkoon ylsi kirurgin ohella kuusi muuta lääkäriä, palomies, kätilö sekä kymmenennen sijan jakavat sairaanhoitaja ja lentokapteeni.

2. Taloustutkimuksen toteuttama selvitys on tehty vuosina 1991, 1996, 2001, 2004 ja 2007.

Lauran haastattelua edeltävän, vuoden 2001 *Ammattien arvostus* -selvityksen tulokset ovat samankaltaiset kuin vuonna 2010. Lääkärikunnan naisistuminen ei siis ole vähentänyt ammatin arvostusta – ja löytyväthän kärjestä kätilö ja sairaanhoitajakin. Naisille tyypillistä työtä siis arvostetaan. Mielikuva arvostuksen puutteesta saattaakin johtua esimerkiksi sukupuolten välisestä palkkaerosta.

*Ammattien arvostus 2010* on mielipidemittaus, ei tutkimus akateemisessa merkityksessä. Tarkoitukseni ei ole todistella sen avulla naisille tyypillisten töiden yhteiskunnallista arvostusta tai sen puutetta. Viittaan mielipidemittaukseen tuodakseni esiin ristiriitaa työn arvostuksen kokemisessa ja arvostuksen ilmaisemisessa kysyttäessä: naiset kokevat, ettei heidän työtään arvosteta siitä huolimatta, että mielipidemittauksissa ne sijoittuvat arvostetuimpien ammattien joukkoon. Kun tarkastellaan ammattien hierarkisoitumista tutkimusten valossa, saa naisten tulkinta arvostuksen puutteesta tukea. Merja Kinnunen (2001, 156–157) toteaa, että käytössä oleva ammattien luokitusjärjestelmä legitimoii kuvaa yhteiskunnan rakenteesta, jossa pääsuuntana on miesten teknisten työnjaollisten alueiden määrittäminen ylemmäksi naisten hyvinvointivaltiollisia alueita. Luokituksissa työ, joka ei ulkoistu tekijästään, vaan jäsenyyty huolehtimisena, tuntemisena, myötäelämisenä, kokemuspäisenä tietona ja henkilökohtaisena läsnäolona, määrittyy alemmaksi. Samalla luokituksiin sisältyvä tiedollinen jäsennys legitimoii käytäntöä, jossa naisten toimistotyön ja hyvinvointivaltiollisten alueiden sisältö jää näkymättömäksi. (Emt.) Silloin ei mielipidemittauksissa saatu arvostus paljon lämmitä.

Myös kaupungin naisenemmistöisissä palvelukeskuksissa nostettiin esiin naisille tyypillisten töiden vähäinen arvostus tasa-arvo-ongelmana: *perusongelmana on työskennellä perinteisellä naisvaltaisella alalla, jossa työntekijän arvostus puuttuu* (kaupungin henkilöstöseminaari, sosiaalikeskus, T25); *sosiaalikeskuksessa on keskeistä naisvaltaisuus, joten ainakin naisalojen arvon nostaminen kaupungin sisällä tulee näkymään suunnitelmassa* (sosiaalikeskuksen yhteistoimintaryhmän kokouksen pöytäkirja, T2). Vaikka hoivatyö on ainakin *Ammattien arvostus* -selvityksen mukaan ilmeisen arvostettua, kokevat tätä työtä tekevät,

pääasiassa naiset itse, että heidän työtään ei arvosteta. Arvostuksen kokemus ei selvästikään synny vain siitä, että se sanotaan ääneen, vaan se tarvitsee tuekseen tekoja, kuten henkilöstön työssäjaksamisen tukemista, työhyvinvoinnin parantamista – ja parempaa palkkaa. On vaikea kokea tekevänsä arvokasta työtä, jos siitä maksetaan puolet vähemmän kuin paperikoneen hoitamisesta, ja jos työolosuhteet eivät kerro arvostuksesta.

Yksi naisten työn aliarvostuksen muoto on, että niistä työn piirteistä, joista palkitaan miehille tyypillisissä ammateissa, ei samalla tavalla palkita naisille tyypillisissä ammateissa (Acker 1990b, 82). *Tasa-arvosta lisäarvoa* -hankkeessa esimerkiksi eräällä työpaikalla kerrottiin miesten saavan raskaan työn lisää, jos heidän työhönsä kuuluu raskaita nostoja edes harvoin. Sen sijaan naiset, joiden työhön kuuluu jatkuvaa fyysistä rasitusta, eivät raskaan työn lisiä saa. Tällä tavoin tehdään naisten työn vaativuus näkymättömäksi. Päivi Korvajärvi (1998c, 54) kirjoittaakin, että naisilla on kyllä tilaa ja pätevyyttä toimia työmarkkinoilla, mutta heidän omilla alueillaan, omissa asemissaan – ja omilla naispalkkoillaan.

Matalat palkat ja helpot työt liitetään mielikuvissa naisiin, korkeat palkat ja vaativat työt taas miehiin. Mitä ylemmäs työpaikan hierarkiassa mennään, sitä selvemmin työt mielletään miehiseksi (Alvesson & Due Billing 1992, 91; Johansson 1998, 55). Päivi Korvajärven (2002a, 107) tutkimuksessa kunnallisen sosiaalitoimiston sukupuolistuneista käytännöistä toimistotyötä tekevät naiset itse pitivät työtään monimutkaisena ja vaativana. Heidän miespuolinen päällikkönsä ei kuitenkaan pitänyt naisten tekemää työtä erityisen vaativana ja arveli tämän olevan syynä siihen, ettei kyseisissä työtehtävissä toiminut miehiä. (Emt.) Myös omassa aineistossani kemiantehtaalla työskentelevä Outi (H15) kertoi naisten tekevän kemiantehtaalla miehiä helpommin *vaatimattomampia konttoritöitä*. Kun töiden vaativuutta arvioidaan, vaikuttaa arvioon se, mitä sukupuolta työn tyypillinen tekijä on. Sukupuolistuneet hierarkiat heijastuvat näihin arvioihin siten, että naisten tekemä työ oletetaan vähemmän vaativaksi kuin miesten tekemä työ – maksetaanhan siitä pienempää palkkaakin!

Tällaisella ajattelutavalla on pitkä historia. Anu Suoranta (2009, 106, 266–268) kuvaa, miten suomalaisessa teollisuudessa maailmansotien välisenä aikana naisten ja miesten palkkaeroa pidettiin luonnollisena. Työehtosopimuksissa – jotka tosin tuona ajankohtana olivat harvinaisia – riittikin palkkaeron perusteeksi sukupuoli. Suoranta havainnollistaa tätä esimerkin avulla: Aunuksen Puuliike Oy ja Suojärven puuteollisuustyöväen teollisuusneuvosto sopivat vuonna 1929, että kun miesrimanleikkaaja leikkaa riman, siitä maksetaan 5,75 markkaa tunnilta, ja kun riman puolestaan leikkaa nainen, siitä maksetaan 3,50 markkaa tunnilta. Vaikka palkkaero johtui julkilausutusti sukupuolesta, on historiantutkimuksessa Suorannan mukaan toistuvasti jäsennetty teollisuudessa työskentelevät naiset miehiin verrattuna puutteellisella ammattitaidolla varustetuiksi. Perusteluja ammattitaitojen hierarkiaan ei kuitenkaan haeta ammattiin tarvittavista taidoista, vaan työntekijöiden sukupuolesta. Esimerkiksi miesten työ määriteltiin vaativaksi, jos se edellytti suurten koneiden käyttöä, kun vastaavasti suurten koneiden käyttöä naisten työssä ei mielletty erityistä ammattitaitoa vaativaksi. Suorannan mukaan koko ammattitaidon käsite onkin ongelmallinen, sillä se kuvaa lähinnä työnantajien ja ammattiyhdistysliikkeen (mies)eliitin harjoittamaa vallankäyttöä sekä työmarkkinoiden sukupuolistunutta toimintalogiikkaa.

Kaupungin tasa-arvotyössä esitettiin kritiikkiä naisten työn näkymättömyyttä kohtaan laajemminkin. Esimerkiksi sosiaalikeskuksen yhteistoimintaryhmän kokouksen pöytäkirjaan (T2) kirjattiin: *Ammattien näkyväksi tekeminen on tärkeää, jotta keskeinen asiaosaaminen tulee näkyväksi ja saadaan arvostusta. Verrataan esim. jäähallinhoitajan ja lastenhoitajan ammattien arvostusta. Useilla naisten aloilla taidot ovat näkymättömiä. Arkipäivän sujuvuuteen tarvitaan kuitenkin osaamista. Lapsiryhmän rauhoittaminen ja kiireettömän olon luominen vaatii ammattitaitoa. Ammattitaito pitäisi osata konkretisoida ja ilmaista sanallisesti. Keinona voitaisiin käyttää mm. omat työt tutuksi-kampanjaa intranetissä.* Tässä tasa-arvo-ongelmaksi nostetaan se, että naisille tyyppisten töiden vaativuutta ei tunnisteta. Monissa naisille tyyppillisissä töissä ammattitaito ei olekaan mitattavissa kappalemää-



rinä tai virheettöminä työsuorituksina, vaan se voi tuntua vaikkapa kiireettömänä tunnelmana.

Feministisessä työelämän tutkimuksessa on peräänkuulutettu uudenlaisia työn arvon mittaamisen kriteereitä, jotta naisille tyypillisten töiden jo olemassa olevat sisällöt voitaisiin tehdä näkyviksi ja saada niille se arvostus, mikä niille kuuluu. Luotaessa uusia työn arvon mittaamisen kriteerejä naisten tekemiä töitä ei tarvitsisi pakonomaisesti verrata ja suhteuttaa miesten tekemiin töihin. (Korvajärvi & Kinnunen 1996, 240.) Tavoitteena on siis etsiä muitakin keinoja palkkakuilun kaven- tamiseen kuin naisten hakeutuminen miesten töihin (Julkunen 2010, 115). Tämän vaatimuksen toteuttaminen käytännössä on kuitenkin törmännyt lukuisiin hankaluuksiin (Heiskanen 2006, 2007).

Segregaatio ei sinällään olisi ongelma, ellei siitä seuraisi muita sukupuolten tasa-arvo-ongelmia. Raija Julkunen (2010, 137–138; myös 2009, 66–67) mukaan segregaatiota on ollut tapana pitää ongelmana monestakin syystä. Liberaalin ideologian näkökulmasta segregaatio hankaloittaa yksilöllisten taipumusten ja lahjojen käyttämistä ja jättää siten hyödyntämättä yksilöissä olevia kykyjä. Sukupuolijaot vahvistavat sukupuolistereotypioita ja jäykistävät työmarkkinoita. Ne antavat myös mahdollisuuden hierarkiaan, miesten ammattien ja töiden pitämiseen naisten ammatteja ja töitä arvokkaampina. Sukupuolten palkkaerosta suuri osa voidaan palauttaa segregaatioon - mikä ei tosin ole selitys saati oikeutus palkkaeroille: miksi miesten töistä kuuluu maksaa enemmän? Segregaation myötä naisten ja miesten työelämän laatu eriytyy. Kuten Julkunen (emt., 139) tiivistää: ”Koko yhteiskunnan tasolla työelämän jaot ovat (...) niin olennainen sukupuolierojen ja hierarkian tuottamisen paikka, sukupuolia koskevien käsitysten ylläpitäjä, yksilöiden valintojen rajoittaja ja resurssien tuhlaaja, että niitä on oikeutettua pitää ongelmana.” Näillä samoilla perusteilla segregaation purkaminen voidaan määrittää yhdeksi tasa-arvotyön tehtäväksi.

## *Sukupuolen mukaisen työnjaon säilyttäminen tasa-arvotyön tavoitteena*

Edellä tarkastelin sukupuolen mukaisen työnjaon purkamista tasa-arvotyön tavoitteena. Kaupungin tasa-arvotyöllä oli myös päinvastainen tavoite kuin edellä: sukupuolen mukaisen työnjaon säilyttäminen. Nämä molemmat näkemykset esiintyivät tasa-arvotyössä yllättävänkin ristiriidattomasti rinnakkain. Useimmissa kaupungin palvelukeskusten tasa-arvosuunnitelmissa painottui sukupuolen mukaisen työnjaon purkaminen, mutta muutamissa sen sijaan sukupuolen mukaisen työnjaon säilyttäminen. Kun haluttiin säilyttää sukupuolen mukainen työnjako, ajateltiin sekä naisilla että miehillä olevan sukupuolierityistä osaamista työssä. Ymmärrys sukupuolesta oli siis hyvin samankaltainen kuin silloin, kun haluttiin purkaa sukupuolen mukaista työnjakoa. Sen sijaan työ ymmärrettiin eri tavalla: siinä missä sukupuolen mukaisen työnjaon purkamista perusteltiin sillä, että *samoissa* työtehtävissä tarvitaan erilaisista osaamista, perusteltiin sukupuolen mukaisen työnjaon säilyttämistä sillä, että *eri* työtehtävissä tarvitaan erilaista osaamista – joko nais- tai mieserityisenä pidettyä osaamista. Sukupuolen mukainen työnjako nähtiin työnteon kannalta tarkoituksenmukaisena, sillä silloin naisten ja miesten ajateltiin tekevän sitä, mitä he parhaiten osaavat.

Joissakin työkonferenssikeskusteluissa sukupuolen mukainen työnjako nähtiin paitsi tarkoituksenmukaisena, myös tasa-arvoisena. Tasa-arvona pidettiin silloin sitä, että *naiset saisivat olla naisia ja miehet miehiä* (Reino, K2c). Tällöin tasa-arvo ymmärretään naisten ja miesten mahdollisuutena ja oikeutena ilmaista ”sukupuolelle tyypillisiä” ominaisuuksiaan ilman, että he tulevat eriarvoisesti kohdelluiksi (Magnusson 2000, 83–84). Sukupuolen mukaisen työnjaon purkamisen nähtiin rikkovan tätä oikeutta.

Johtajamiesten ryhmässä käydyssä keskustelussa pohdittiin työnjakoa myös tarkoituksenmukaisuuden näkökulmasta:

**Tommi** (K2e): [...] On fyysisesti sellaisia tehtäviä, joihin ei voi laittaa välttämättä naista. Sehän on vain itse asiassa hyväksytty

tosiseikka. Sitten voi olla vastaavia tehtäviä, joihin ei voi välttämättä pistää miestä tekemään jotakin hommaa.

**Simo (K2d):** Ei. Kyllä näitäkin, siis molempiin suuntiin on. Ei ole semmoista työtä, että miehet voisi tehdä ne kaikki, vaan on ihan, taloudellisestikin kannattaa ja järkevästi, että siinä on nainen, joka pystyy hoitamaan fiksummin sen asian. [...] Kaikki ne työt, missä...

**Tommi:** Vaatii tarkkuutta. (naurua)

Keskustelussa naisten ja miesten osaamisen ajatellaan tulevan parhaalla mahdollisella tavalla käyttöön, kun naiset ja miehet tekevät töitä, joiden heille oletetaan sukupuolen perusteella parhaiten sopivan – siis kun naiset ja miehet toimivat sukupuolitapaisesti (Jokinen, E. 2004, 2005). Kun naiset ja miehet toimivat työelämässä sukupuolitapaisesti, he ikään kuin täyttävät sukupuoleensa kohdistuvat kulttuuriset odotukset. Samalla periaatteessa kaikkien opeteltavissa olevista taidoista tulee mielikuvissamme sukupuolierityisiä (Jokinen 2005, 67; 2004, 300): naisten ajatellaan osaavan hoivata paremmin kuin miesten, koska he ovat enemmistönä hoiva-ammateissa, kun taas miesten ajatellaan taitavan johtamisen paremmin samasta syystä.

Naisille ja miehille tyypillinen, sukupuolitapainen osaaminen ei esittelemäni keskustelukatkelman perusteella kuitenkaan ole aivan samalla tasolla. Keskustelussa miesten kyvykkyys tehdä mitä tahansa töitä esitetään lähtökohtaoletuksena, joka kumotaan, mutta vain osittain: *voi olla* olemassa töitä, joita mies ei *välttämättä* pysty tekemään. Sen sijaan naisten osaaminen määritellään varsin suppeasti: naisilta käyvät miehiä paremmin lähinnä tarkkuutta vaativat työt. Tarkkuus ei ole ominaisuus, joka kulttuurissamme liitettäisiin esimerkiksi johtamiseen. Tarkkuus liitetään pikemmin vähemmän arvostettuna pidettyyn näpertämiseen, mihin keskusteluun osallistuvien miesten naurukin näyttää viittaavan.

Perusteluna sukupuolen mukaiselle työnjaolle käytettiin myös kokemuksia naisen tai miehen epäonnistumisesta sukupuolelleen epätyypillisessä ammatissa. Tämä katsotaan todisteeksi siitä, etteivät

naiset tai miehet kertakaikkiaan tietyille aloille tai tiettyihin työtehtäviin sovi: *Mä kerran joku vuosi sitten otin palkanlaskijaksi miehen, ja kyllä senpäiväinen ripitys oli, että se oli ensimmäinen ja viimeinen mies [palkanlaskijana]* (Reino, K2c). Tässä miehen yksilönä katsotaan edustavan koko miessukupuolta: yhdenkin miehen työsuorituksen perusteella voidaan päätellä, sopivatko miehet tiettyyn tehtävään vai eivät. Tässä sukupuolitapaisuudesta poikkeamisen ajatellaan häiritsevän hyvin sujuvaa arkea, jossa kaikki tekevät sitä mitä heiltä odotetaan. Tästä näkökulmasta se, mitä naisilta ja miehiltä odotetaan on sama kuin se, mitä he osaavat.

Edellisissä keskustelukatkelmissa naisten ja miesten erilaisuus esitettiin luonnollisena ja itsestään selvänä asiana, jota ei tarvinnut enempää selitellä. Joskus sen puolesta kuitenkin esitettiin vakuutteluja, kuten työkonferenssissa työntekijämiesten ryhmässä: *Sukupuolten luontainen erityisosaaminen täytyisi ottaa huomioon, vai tulkitaanko se taas joksikin tasa-arvoloukkaukseksi? Eihän sitä pidä kuitenkaan kieltää, että ollaan kahta sukupuolta* (Otto, K6b). Otto siis olettaa, että on olemassa jonkinlainen yleinen ymmärrys tasa-arvosta, joka pohjautuu naisten ja miesten samanlaisuuteen tai samanlaistamiseen. Tällaiseen tasa-arvoajatteluun ei sukupuolieron ja siihen liittyvän sukupuolistuneen erityisosaamisen oleteta mahtuvan.

Miesten kyky tehdä naisille sopivana pidettyjä töitä kyseenalaistettiin myös silloin, kun miehet näitä töitä tekivät, vaikka heidän suoriutumisestaan ei olisi mitään käsitystä. Lauri (K11e) esimerkiksi kertoo työkonferenssissa, että *etelänmatkoilla* näkee miehiäkin töissä pankkien kassoilla ja jatkaa: *Kyllä se rahanlaskenta niiltäkin käy. Tai onko se niin, että se ei ole niin tarkkaa illalla, mitä kassa näyttää.* Osaaminen, joka kytketään joko naisiin tai miehiin vain sukupuolen perusteella vähättelee naisten ja miesten osaamista. Samalla tällaiset oletukset luovat mielikuvan, että sukupuolen mukaiselle työnjaolle ei ole vaihtoehtoa. Tämä on ongelma erityisesti naisille, koska useimmiten työn vaatimaan koulutukseen ja työn vastuullisuuteen nähden huonosti palkattujen töiden kuten hoivatyön katsotaan kuuluvan naisille. Rauni (K11b) sanookin: *Ongelma on siis se, että huonompaan palkkaan ja huonompaan*

*työtehtävään nainen on huolellisempi.* Luonnollistamalla sukupuolen mukainen työnjako sukupuolieron avulla tullaan siis samalla luonnollistaneeksi työnjakoon sisältyvä sukupuolistunut hierarkia.

Eeva Raevaara (2007, 130) toteaa tutkimuksessaan sukupuolen merkityksestä kunnallispolitiikassa, että sukupuolieron avulla argumentoitiin kahdella hyvin erilaisella tavalla. Yhtäältä painotettiin naisten erityisosaamista ja ammattitaitoa kunnallispolitiikan keskeisillä alueilla, jolloin naisten nähtiin monipuolistavan kunnallista päätöksentekoa. Toisaalta puhe nais erityisistä taidoista vahvisti kaavamaisia käsityksiä naisista ja heidän roolistaan kunnallispolitiikassa, mikä voi toimia naisten laaja-alaista toimintaa vastaan. (Emt.) Samalla tavalla käy tasa-arvokeskustelussa, jossa naisten halutaan olevan naisia ja miesten miehiä: annetaan kummallekin sukupuolelle arvostusta toimimisesta omalle sukupuolelle tyypillisissä tehtävissä, mutta rajoitetaan samalla naisten ja miesten valinnanmahdollisuuksia ja kyseenalaistetaan sukupuolelle epätyypillisissä tehtävissä toimivien ammattitaito.

Yksi aihepiiri tuotti särön keskusteluun sukupuolen mukaisen työnjaon säilyttämisestä: työnjako perheessä. Työkonferenssissa johtajamiesten ryhmä keskusteli miesten kannustamisesta perhevapaiden pitämiseen, jolloin Jouko (K2b) palasi keskusteluun sukupuolen mukaisesta työnjaosta: *Mulla jäi kalvaan se lause, että naiset saa olla naisia ja miehet miehiä. Se on tässä suhteessa vähän vaarallinen, että tässä korostettiin juuri perheeseen liittyvien vastuiden hyväksymistä kummallekin.* Jouko nostaa esiin ryhmänsä tasa-arvokeskustelun ristiriitaisuuden: yhtäältä halutaan säilyttää työnjako julkisessa elämänpiirissä, työelämässä, toisaalta halutaan kuitenkin muuttaa työnjako yksityisessä elämänpiirissä, perheessä.

Myös työntekijämiesten ryhmässä keskusteltiin samasta aiheesta: *Se luo epätasa-arvoa, jos koetaan, että äidin tapa on hoitaa ja huoltaa lapsia ja kasvattaa ja niin poispäin. Sittenhän päiväkodeissa on pelkästään naispuolisia lastenhoitajia, ja mistäs ne [lapset] oppii isän mallin ja miehen mallin, jos on pelkästään naisia? Että tässä on oma vaaransa jos nähdään, että luontaisesti nainen sopii johonkin tehtävään* (Jukka, K6a). Näin siis sukupuolieron uusintaminen voidaan tulkita myös eriarvoistavaksi

käytännöksi. Jukan lainaukseen sisältyy kuitenkin ristiriita: katkelmassa puretaan naisiin liitettyjä odotuksia, mutta samalla vahvistetaan miehiin liitettyjä odotuksia: naiset eivät sovi kasvatusalalle miehiä paremmin siksi että ovat naisia, mutta miesten pitäisi silti tulla kasvatusalalle miehen malleiksi. Näin päädytään kuitenkin uusintamaan sukupuolieroa.

Kirsi Erärannan (2005, 19, 25) mukaan isyydestä on tullut Suomessa 1990- ja 2000-lukujen aikana uudella tavalla yhteiskunnallinen kysymys. Tätä Eräranta perustelee sillä, että isät ovat laajasti esillä sekä mediajulkisuudessa että tieteellisissä tutkimuksissa. Lisäksi julkisen vallan ja erilaisten perhejärjestöjen hyvinvointipoliittiset toimet on yhä useammin kohdistettu isiin ja isyyteen. Samanaikaisesti isäkeskustelun voimistumisen kanssa perhe automaattisesti heteroseksuaalisena, isästä ja äidistä koostuvana yksikkönä on asettunut kyseenalaiseksi. Eräranta väittääkin, että puhe isyydestä heijastaa huolestumista naisten kasvatusvallan kasvusta tilanteissa, joissa tämä valta ei asetu heteroseksuaalisen liiton kaavaan. Isän perinteistä paikkaa ovat ravistelleet sekä lesbo- ja homoperheet että avio- ja avoerot ja naisten yksinhuoltajuus. Erärannan mukaan juuri huoli heteroseksuaalisesta ydinperheestä ja sen haavoittuvuudesta onkin keskeisellä tavalla luonut kaikupohjaa isyyttä koskeville keskusteluille. Eräranta toteaa, että koska perinteiset miesauktoriteetin julkiset muodot näyttävät olevan murtumassa, pyritään sen yksityisiä muotoja vahvistamaan perheessä ja lähiyhteisöissä.

Huoli isien asemasta on noussut myös tasa-arvopolitiikkaan viime vuosikymmeninä. Osallistuvasta ja hoivaavasta isyydestä sekä jaetusta vanhemmuudesta on tullut keskeisiä tasa-arvo- ja perhepoliittisia tavoitteita. Tällainen ”uusi isyys” toki palvelee naisten tasa-arvopyrkimyksiä. Michille itselleen tällainen puhetapa antaa jotain, mitä naisilla ei ole suhteessa lapsiin: miehen mallin. (Julkunen 2010, 175–176.) Oli hoivaavan ja osallistuvan isän roolin vahvistamisen motiivi mikä tahansa, voi vanhemmuuden entistä tasaisemman jakamisen ajatella palvelevan sekä miesten että naisten tasa-arvopyrkimyksiä<sup>3</sup>. Jaettu vanhemmuus

3. Johanna Lammi-Taskula, Minna Salmi ja Sanna Parrukoski (2009) tosin humauttavat, että tasa-arvopolitiikassa jaetun vanhemmuuden tavoite jättää varjoonsa yksinhuoltajien tarpeet esimerkiksi perhevapaiden järjestämisessä. Siten jaettu vanhemmuus ei tasa-arvonäkökulmasta yksiselitteisesti paranna naisten asemaa, vaan voi myös syventää naisten keskinäistä eriarvoisuutta.

vahvistaa miesten asemaa yksityisellä elämänalueella, perheessä, ja vastaavasti naisten asemaa julkisella elämänalueella, työelämässä. Tämä edellyttää kuitenkin itsenäistä isyyttä, joka ei rakennu äidin läsnäolon varaan (vrt. Julkunen 2010, 176).

Uusi isyys ei kuitenkaan yksiselitteisesti palvele tasa-arvotavoitetta. Ilana Aallon (2004, 86) mukaan isyyden muutos rakentuu edistystarinana: miesten muutos esitetään positiivisena mahdollisuutena niin miehille itselleen, lasten isäsuhteelle kuin naisten ja miesten väliselle tasa-arvollekin. Sen sijaan naisten muuttuminen voi olla uhkaavaa ja äärimmillään sen esitetään johtavan rikkonaisuuteen perheissä sekä lasten ja miesten kärsimyksiin. Jani Kolehmainen puolestaan (2004, 107) on huomauttanut, että isyyden käytännöt, jotka sisällytetään uuteen ja osallistuvaan isyyteen saattavat myös lujittaa miehekkäiksi tulkittavia toimintatapoja. Osallistuva isyys ei siis suoraan merkitse miehen ”pehmenemistä”, vaan niin sanottua uutta isyyttä voidaan toteuttaa myös varsin perinteisesti. Siksi osallistuvaan isyyteen ei kannata Kolehmainen mukaan ladata liikaa odotuksia niin yksittäisten miesten maskuliinisuuksien kuin sukupuolijärjestelmänkin muuttamisesta.

Kaupungin palvelukeskusten tasa-arvosuunnitelmissa otettiin sukupuolen mukaisen työnjaon purkaminen pääsääntöisesti tasa-arvotyön tavoitteeksi. Poikkeuksiakin kuitenkin oli. Esimerkiksi koulukeskuksen tasa-arvosuunnitelmassa (S3) kiistettiin tarve tasoittaa työyhteisöjen sukupuolijakaumaa: *Koulukeskuksessa lähes kaikissa tehtävissä eri sukupuolten välinen tilanne ei ole tasapainossa. Naisia on useimmissa työtehtävissä selvästi enemmän kuin miehiä. Tasa-arvosuunnitelmassa lähtökohdana ei kuitenkaan ole keinotekoisesti muuttaa sukupuolten välistä tasapainoa, vaan keskittää tasa-arvoon tähtäävät toimenpiteet kaikkiin työntekijöihin.* Tähänkin sisältyy ristiriita: tasapainolle annetaan kaksi eri merkitystä. Töiden sukupuolen mukaisen jakautumisen ei koeta olevan tasapainossa, koska naiset ja miehet tekevät eri töitä. Samalla tämä määritellään kuitenkin sukupuolten väliseksi tasapainoksi: naiset tekevät naisille sopivia töitä (kuten opettavat) ja miehet miehille sopivia töitä (kuten toimivat rehtoreina). Sama asia siis määritellään

sekä epätasapainoksi että tasapainoksi. Sukupuolen mukainen työnjako koetaan *keinotekoisena* vastakohtana, luonnollisena.

Kun sukupuolen mukainen työnjako halutaan tasa-arvon nimissä säilyttää, vedotaan siis naisten oikeuteen olla naisia ja miesten oikeuteen olla miehiä. Ajatellaan, että olemassa oleva työnjako kuvastaa sitä, millaisia naiset ja miehet ovat: millaisia taitoja ja intressejä heillä sukupuolensa vuoksi on. Sukupuolitapainen tekeminen koetaan sekä tarkoituksenmukaiseksi että tasa-arvoiseksi. Vaikka sukupuolen mukainen työnjako onkin pysyvä ilmiö ja Suomessa kansainvälisesti vertaillen suurta, eivät sukupuolijakaumat yksittäisten ammattien kohdalla ole pysyviä (Kolehmainen 1999; Heiskanen & Korvajärvi & Rantalaiho 2008, 112; Julkunen 2010, 131–132). Esimerkiksi lääkärin ammatti on aiemmin ollut miesten ammatti, kun taas nykyään lääkäreistä yli puolet on naisia, lääkäriksi opiskelevista kaksi kolmesta. Siksi sukupuolen mukaisen työnjaon selittäminen naisten ja miesten luontaisilla ominaisuuksilla ontuu.

### ***Yhteenveto: sukupuoliero työnjaollisena kysymyksenä***

Työn kontekstissa sukupuolieroa voidaan tasa-arvonäkökulmasta tarkastella sukupuolen mukaisen työnjaon – sen purkamisen tai säilyttämisen – näkökulmasta. Silloin lähtökohtana on, että naisten ja miesten oletetaan toimivan sukupuolitapaisesti, jolloin heidän sukupuolierityiset taitonsa voidaan ottaa käyttöön työelämässä. Näitä taitoja voidaan lähestyä työnjakokysymyksissä hyöty- tai tasa-arvonäkökulmasta. Kun halutaan purkaa sukupuolen mukaista työnjakoa, voidaan sitä perustella hyötynäkökulmasta sillä, että naiset ja miehet tuovat sukupuolelleen epätavallisille aloille jotain uutta. Mitä se on, jää arvailujen varaan. Tasa-arvonäkökulmasta sukupuolen mukaisen työnjaon purkamista voidaan perustella työnjaon hierarkkisuudella: miehille tyypilliset työt ovat naisille tyypillisiä töitä arvostetumpia. Sukupuolen mukaisen työnjaon purkamisen voidaan katsoa purkavan myös sukupuolten välistä hierarkiaa.



**Kuvio 5.** Sukupuolieroon perustuva tasa-arvo kaupungin tasa-arvotyössä juonirakennekaaviona

|   |   |
|---|---|
| <b>Tasa-arvotyön päämäärät</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• tasa-arvoa edistää töiden sukupuolen mukaisen jakautumisen purkaminen</li> <li>• tasa-arvoa on töiden sukupuolen mukaisen jakautumisen säilyttäminen</li> </ul> | <b>Tasa-arvotyön keinot</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• töiden sukupuolen mukaisen jakautumisen purkaminen edellyttää aktiivisia toimia</li> <li>• töiden sukupuolen mukainen jakautuminen voidaan säilyttää antamalla työnjaon pysyä ennallaan</li> </ul> |
| <b>Tasa-arvon esteet tai vastustajat</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sukupuolieron hierarkkisuus estää tasa-arvon toteutumisen</li> <li>• sukupuolineutraaliuteen pyrkiminen estää tasa-arvon toteutumisen</li> </ul>      | <b>Vastustuksen keinot tai muodot</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• naisten työtä arvostetaan vähemmän kuin miesten työtä</li> <li>• tasa-arvon nimissä puretaan keino-tekoisesti sukupuolieroa</li> </ul>   |
| <b>Tasa-arvoa edistävät tekijät</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sukupuolitapainen toimijuus edistää tasa-arvoa</li> </ul>  | <b>Tasa-arvoa edistävien tekijöiden keinot</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• naiset saavat olla naisia ja miehet miehiä</li> </ul>   |

Kun taas halutaan säilyttää sukupuolen mukainen työnjako, voidaan sitä perustella hyötynäkökulmasta sillä, että olemassa oleva työnjako hyödyntää parhaiten naisten ja miesten osaamista, kun naiset ja miehet tekevät sitä työtä minkä parhaiten sukupuolensa perusteella taitavat. Tasa-arvonäkökulmasta työnjaon säilyttämistä voidaan perustella sillä, että vallitsevassa tilanteessa naiset saavat vapaasti olla naisia ja miehet miehiä, toimia kaikessa rauhassa sukupuolitapaisesti. Tällöin sukupuolierojen purkaminen, esimerkiksi kannustamalla naisia miehille tyypillisiin töihin tai miehiä naisille tyypillisiin töihin, nähdään ”vääränlaiseksi” tasa-arvoajatteluksi, koska naisten ja miesten oikeus olla naisia ja miehiä ei toteudu.

Sekä sukupuolen mukaisen työnjaon purkamista että säilyttämistä kannattavat näkemykset perustuvat samanlaiseen määritelmään sukupuolesta: naisiin keskenään samanlaisena ryhmänä, jolla on sukupuoli-erityisiä taitoja ja miehiin naisten ryhmästä erilaisena mutta keskenään samanlaisena ryhmänä, jolla on niin ikään sukupuoli-erityisiä taitoja. Sen sijaan työ määritellään eri tavalla. Haluttaessa purkaa sukupuolen mukaista työnjakoa työn laadun ajatellaan paranevan, jos samassa työssä on erilaisia tekijöitä ja näkökulmia. Työ ymmärretään lisäksi hierarki-

oita, myös epäoikeudenmukaisia, sisältäväksi järjestelmäksi. Sen sijaan haluttaessa säilyttää sukupuolen mukainen työnjako määritellään työ niin, että samassa työssä tarvitaan vain yhdenlaista, sukupuolierityistä osaamista. Työnjaon tai sukupuolieron hierarkkisuuteen ei tässä näkemyksessä oteta kantaa.

Vaikka naiset ja miehet nähdään erilaisina, perustuu tasa-arvonäkemykseni silti ajatukseen tasa-arvosta samanlaisena kohteluna. Tutkimukseni kohteena olevassa tasa-arvotyössä esitettiin hyvin harvoin vaatimuksia siitä, että naisia ja miehiä tulisi tasa-arvon nimissä kohdella joissakin tilanteissa eri tavalla. Ainoa poikkeus tästä oli kysymys työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta. Ajatus tasa-arvosta yhtäläisinä oikeuksina näkyy siis vahvasti myös sukupuolieroon perustuvan tasa-arvoajattelun taustalla.

Sukupuolieroon perustuva tasa-arvonäkemykseni perustuu keskeisesti kahteen ajatukseen: naisten ja miesten sukupuolitapaiseen toimijuuteen ja siitä syntyvään heteronormatiiviseen kumppanuuteen. Sukupuolitapaista toimijuutta ja heteronormatiivista kumppanuutta painottava näkemys tasa-arvosta edellyttää, että naisten ja miesten tulisi olla työpaikalla nimenomaan naisia ja miehiä, sukupuolensa ja siihen liitettyjen ominaisuuksien edustajia. Silloin omaan sukupuoleen liitettyjen odotusten täyttämisestä tulee oleellinen osa työssä suoriutumista. Esimerkiksi johtajaksi saatetaan valita nainen, koska halutaan jotakin uutta, esimerkiksi tunnejohtajuutta. Naisten ja miesten keskinäistä, heteronormatiivista kumppanuutta korostava tasa-arvonäkemykseni puolestaan voi tehdä vaikeaksi tasa-arvo-ongelmien esiin nostamisen, jos se nähdään tuon kumppanuuden rikkomisena. Esimerkiksi naisten syrjinnästä puhuminen nähdään helposti miesten syyllistämisenä.

## **”En mä ainakaan halua itseäni muuttaa miesmäiseksi, että mä pärjäisin”: sukupuolieroon perustuva tasa-arvo kemiantehtaan tasa-arvotyössä**

Kemiantehtaalla sukupuolierosta puhuttiin selvästi negatiivisempaan sävyyn kuin kaupungilla. Kemiantehtaan työpaikkakulttuuri koettiin miehiä ja miehisyyttä suosivaksi, minkä osa henkilöstöstä ajatteli aiheuttavan eriarvoisuutta naisten ja miesten välille. Naisille ei myöskään koettu sukupuolensa takia olevan sallittua toimia samalla tavalla kuin miehet toimivat, minkä vuoksi naiset kokivat vaikeaksi nousta arvostettuun asemaan työpaikallaan. Naisiin kohdistui myös avointa syrjintää ja vähättelyä.

Kemiantehtaan sukupuolieroon perustuvassa tasa-arvopuheessa käsiteltiin omakohtaisia tasa-arvo-ongelmia. Kriittisimmät puheenvuorot esitettiin tutkijan kanssa kaksin käydyissä haastatteluissa, ei tasa-arvon kehittämispäivässä tai muissa työpaikan yhteisissä tilaisuuksissa. Osa henkilöstöstä koki tasa-arvotyön uhkana kemiantehtaan miehiä suosivalle työpaikkakulttuurille, mikä voi olla syynä tasa-arvotyön kohtaamaan vastustukseen sekä siihen, että tasa-arvo-ongelmia oli työpaikalla vaikea julkisesti käsitellä.

### *Miehinen työpaikkakulttuuri tasa-arvon esteenä*

Kemiantehdas on miesenemmistöinen työpaikka: sen henkilöstöstä 73 prosenttia on miehiä. Tehtaan puolella 75 prosenttia työntekijöistä on miehiä. Toimihenkilöpuolella 94 prosenttia alemmista toimihenkilöistä on naisia, ylemmistä toimihenkilöistä vain 27 prosenttia. 13-henki- sessä johtoryhmässä on kaksi naista. (Lavikka & Uosukainen 2003.) Sukupuoliero määriteltiin kemiantehtaalla lähinnä tasa-arvo-ongelmien kautta: naisten koettiin olevan monessa tilanteessa sukupuolensa vuoksi miehiä heikommassa asemassa. Ongelmista kertoivat ennen kaikkea naiset, kun taas useimmat miehet olivat tyytyväisiä nykytilanteeseen. Naisten kokemat ongelmat liittyivät usein siihen, että kemiantehdasta

pidettiin hyvin miehisenä työympäristönä. Miehisuus näkyi tietynlaisten miesten ja miehisinä pidettyjen ominaisuuksien etusijalle asettamisena sekä naisten vähättelynä ja ulossulkemisena. Myös miehet, jotka eivät koe sopivansa työpaikan hegemonisen maskuliinisuuden muottiin, kokevat kemiantehtaalla naisten tavoin vähättelyä ja ulossulkemista. Vaikka tämä tuntuu kemiantehtaalla olevan selvästi harvinaisempaa kuin naiseen kohdistuva vähättely ja ulossulkeminen, löytyi aineistostani yksi tällainenkin tapaus. Maskuliinisuuden etusijalle asettamisella tarkoitankin tietynlaisen maskuliinisuuden etusijalle, hegemoniseen asemaan asettamista, en sitä, että kaikki miehenä olemisen tavat olisivat yhtä arvostettuja työpaikalla.

Käsittelin edellisessä luvussa miehisyyttä normina kemiantehtaalla. Silloin tarkastelin tasa-arvon määrittelyä yhtäläisinä oikeuksina, jolloin pääpaino oli sillä, että muodolliset mahdollisuudet menestymiseen ovat kaikilla samat, ja siksi tasa-arvon koettiin toteutuvan. Äänessä olivat kemiantehtaan ”miesnaiset”: naiset, jotka toimivat miehille tyypillisillä aloilla ja olivat saavuttaneet menestystä miehisestä työpaikkakulttuurista huolimatta. Tässä luvussa ääneen pääsevät myös kemiantehtaan ”naisnaiset”: naisille tyypillistä työtä tekevät naiset. Heidän tarinansa antaa hyvin erilaisen kuvan tasa-arvon toteutumisesta kemiantehtaalla: he kertovat, millainen tila miehisyyden etusijalle asettavassa työpaikkakulttuurissa jää naisille, jotka eivät osaa tai halua toimia miestapaisesti.

Edellisessä luvussa esittelin Nooran (H14) haastattelukatkelman, jossa hän toteaa kemiantehtaalla naisilla olevan mahdollisuuksia edetä, vaikka vaaditaankin *miesmaailman otetta, että pärjää*. Kun häntä pyydettiin määrittelemään, mitä tasa-arvo työelämässä hänen mielestään tarkoittaa, hän sanoo ensin, että palkkauksen, työmäärän, työn vaativuuden ja vastuullisuuden tulisi olla samassa tehtävässä sama, hoiti tehtävää nainen tai mies. Sitten hän jatkaa:

Tietysti yksi, mikä olisi unelmatilanne tasa-arvolle, on juuri se, että ei tarvitsisi ponnistella niihin pienempiin tekijöihin, että mietit vaatetuksella tai muulla käytöksellä, että mitenkä saat pätevyyyden

tunteen. Se varmaan olisi ideaalitila. Tiettyjä eroja varmasti aina löytyy naisten ja miesten välillä, että kuitenkin naiset tuppaa vähän olemaan empaattisempia, tai ainakin niitten oletetaan olevan. Varmaan väkisinkin pysyy aina semmoinen pieni ero, mikä nyt sinänsä ei tietysti ole pahakaan asia. Nainen on nainen ja mies on mies. En mä ainakaan halua itseäni muuttaa semmoiseksi, että musta täytyy tulla kauhean kova ja miesmäinen, että mä pärjäisin.

Noora kritisoi haastattelussaan sitä, että kemiantehtaalla pitää olla *miesmäinen* menestyäkseen. Pätevyyttä ei saavuteta pelkästään tutkin-tojen ja työkokemuksen avulla, vaan pitää myös pukeutua ja käyttäytyä oikein. Tämä tulee esiin myös muiden kemiantehtaalla työskentelevien naisten haastatteluissa. Toimihenkilönä työskentelevän Elisan (H13) mukaan pätevyys määritellään kemiantehtaalla miesten ja miehisyyden kautta, oli arvioinnin kohteena sitten nainen tai mies: *Aika paljon kertoo se, että meillä on yksi päällikkönainen, joka on todellinen ekspertti. Se sitten valittiin meidän vappujulkaisussa Vuoden mieheksi. Että viestii sekin jotain.* Sekä Noora että Elisa kritisoivat tasa-arvonäkökulmasta sitä, että nainen ja naisellinen ei heidän työpaikallaan ole itsessään arvokasta, vaan työn kannalta positiiviset ominaisuudet määritellään miesten ja miehisen kautta.

Silvia Gherardi ja Barbara Poggio (2007, 155) havaitsivat saman haastattellessaan miesenemmistöisissä työpaikoissa työskenteleviä naisia ja miehiä. Siellä naiset saavuttivat hyväksynnän toimimalla niin kuin miesten ajateltiin toimivan – kun heistä tuli ”hyviä jätkiä” tai ”miehiä hameessa”. Silloin heidän naissukupuoltaan voitiin katsoa läpi sormien. Gherardin (1994, 603–607) mukaan etenkin miesenemmistöisillä työpaikoilla hyväksynnän osoitukset ovat usein miehisiä käytäntöjä. Jos nainen menestyy työssään, samat miehiset käytännöt ulotetaan koskemaan myös häntä. Näin osoitetaan, että nainen hyväksytään ihmisenä tai työntekijänä, mutta ei naisena. Naisen on vaikea vastata tällaiseen kohteliaisuuteen: jos hän viestittää narkästyneensä miehisestä määrittelystä, hän sivuuttaa siihen liittyvän kohteliaisuuden ja osoittaa huonoa tilannetajua. Jos hän taas on kiitollinen saamastaan kohteliaisuudesta,

hän yhtyy oman sukupuolensa halventamiseen. (Emt.) Vuoden mies-tyyppiset nimitykset ovat tämän kaltaisia hyväksynnän osoituksia.

Wollstonecraftin dilemmaa (Pateman 1989, 196–197; Kuusipalo 2002, 214–215; Squires 1999, 121–122) mukaillen työpaikalla, jonka kulttuuri on hyvin miehinen, jää naisten vaihtoehdoksi joko käyttäytyä miehisten normien mukaisesti tai tyytyä miehiä huonompaan asemaan. Kun valta ja auktoriteetti määritellään miehiseksi, täytyy naisten jäljitellä miehisyyttä, siis toimia miestapaisesti jos haluavat tällaista valtaa (ks. Cockburn 1991, 70). Miehisyyden etusijalle asettaminen vaikuttaa myös naisten ammatilliseen itsetuntoon. Jos työpaikan virallisten tai epävirallisten käytäntöjen mukaan pätevyys on miesmäisyyttä, se voi saada sellaiset naiset kyseenalaistamaan oman ammattitaitonsa, jotka eivät pysty tai halua käyttäytyä miehisinä pidetyin tavoin (Martin 2003, 350). Samalla tavoin miehisyyden vaatimus marginalisoi ne miehet, jotka eivät toimi miestapaisesti, vaan esimerkiksi jättäytyvät työpaikan kilpailun ulkopuolelle.

Aina miehisten normien mukainen käyttäytyminenkin ei riitä. Miehisyyden etusijalle asettaminen ajaa naiset mahdottomaan tilanteeseen: vaikka he hyväksyisivät miehisyyden pätevyyden kriteeriksi, he eivät voi olla tällä kriteeristöllä koskaan muodollisesti päteviä. Noora sanookin puhuessaan naisista johtajina: *Sä et voi olla naisena liian kova ja kylmä, samanlainen kuin miehet. Ja kuitenkin sä et saa olla liian ihmisystävällinen, se ei taas ole johtajalle hyväksi.* Kun johtajalta edellytetään miehisenä pidettyä käytöstä ja naiselta taas naisellisenä pidettyä käytöstä, on naisen hyvin vaikea saavuttaa johtajan asema. Sukupuolieroon nojautuvassa ajattelussa käsitykset siitä, mitä naiset ja miehet osaavat ja voivat tehdä rajoittavat sekä naisten että miesten toimijuutta. Koska sukupuoliero on hierarkkinen, rajoittaa kaavamainen sukupuoliero etenkin naisten kohdalla menestymistä työelämässä, sillä sukupuoleen liitetyt odotukset ovat yksi lasikaton muodostava tekijä.

Edellä mainitut esimerkit kertovat työpaikan enemmän tai vähemmän näkymättömistä ja epävirallisista käytännöistä, joiden miehiä suosivasta luonteesta etenkin miehet eivät tuntuneet aineistoni perusteella

olevan kovinkaan tietoisia – heidän mielestään heidän työpaikkansa on varsin tasa-arvoinen. Ja miksipä olisivatkaan, toimiihan homma heidän kannaltaan mallikkaasti. Kuitenkin aineistossani kerrotaan myös näkyvämmästä sukupuolistuneesta vallankäytöstä, jonka tarkoitus on tuottaa epätasa-arvoa naisten ja miesten välille. Esimerkiksi toimihenkilönä työskentelevä Vilja (H12) uskoo mieskollegojen kokevan hänet uhkaksi ja kertoo: *Se ilmenee monella tapaa. Että en mä nyt muistanutkaan lähettää sulle sitä muistioo tai kalvoo tai jotain muuta, mistä olisi vähän nähnyt, mikä on tilanne. Se on valtakysymys, he haluaa pitää omat ominansa.* Myös jotkut miehet, kuten tehtaalla asiantuntijatehtävissä työskentelevä Harri (H19) ovat havainneet saman: *Kyllä miehet tahtoo puolensa pitää, kun ne on johonkin päässeet. Kyllä se on monelle kova paikka, jos esimies onkin nainen.*

Miesten naisiin kohdistama vallankäyttö näkyi kemiantehtaalla myös naisten avoimena syrjintänä ja vähättelynä joidenkin miesten taholta. Kritiikki kohdistui etenkin ylimpään johtoon. Kolme eri osastoilla työskentelevää toimihenkilönaista kutsui toisistaan tietämättä erästä ylimmän johdon miesedustajaa haastattelussa *sovinistiksi*. Nimityksellä he viittasivat siihen, että tämä henkilö *väheksyy naisia* niin päätöksenteossa kuin jokapäiväisessä käyttäytymisessäänkin. Toimihenkilönä työskentelevän Iiriksen (H17) mukaan tämä on kemiantehtaalla laajempi ilmiö: *Varsinkin vanhemmat miehet meillä on kyllä niin sovinistisia että hyvänen aika. Välillä ne päästää semmoisia sammakoita suustaan, että oikein hävettää niiden puolesta.*

Patricia Yancey Martinin (2001, 603–605) mukaan miesten tapa tehdä sukupuolta työssä tuottaa ja uusintaa sukupuolistuneita hierarkioita. Miesten keskinäinen kilpailu, jolla he pyrkivät erottumaan toisista miehistä ja naisista, tuottaa eriarvoisuutta sekä naisten ja miesten välille että miesten keskinäisissä suhteissa. Kilpailu voi näkyä ylemmän aseman korostamisena, toisten kontrolloimisena tai kunnian ottamisena toisten tekemästä työstä. Lisäksi miesten liittoutuminen keskenään tavoilla, jotka hyödyttävät heitä itseään, heidän liittolaisiaan tai molempia, tuottaa hierarkioita. Naisten näkökulmasta tällainen toiminta on suunnattu vain miehille, mutta naisten ulossulkeminen näistä liittou-

tumista lähettää, kenties tahattomasti, naisille viestin, että he eivät ole tärkeitä. (Emt.) Näin kilpailua korostava työpaikkakulttuuri yhdistettynä miesenemmistöiseen ja kulttuuriltaan miehiseen työympäristöön tuottaa käytäntöjä, jotka moni nainen työpaikalla kokee sovinistisiksi, vaikkei niitä välttämättä ole sellaisiksi tarkoitettu.

Eriarvoisuutta kokeneiden haastateltavien mukaan naisten ja heidän työnsä vähäisempi arvostus näkyy kemiantehtaan käytännöissä monin tavoin. Naisia ei ole johtavissa asemissa juuri lainkaan ja naiset kuuluvat etenkin toimihenkilöpuolella pääasiassa pienimpiin palkkaluokkiin. Toimihenkilönä työskentelevän Iiriksen (H17) mukaan palkkaluokka *on se mittari, millä meidän talossa mitataan ihmisarvoa*. Hän kertoo haastattelussaan myös muista asioista, missä sukupuolten eriarvoisuus näkyy:

Mä näen hirveän paljon epäkunnioittavaa käytöstä. Just sen takia, että sä olet nainen ja sä teet asiakaspalvelutyötä, vaikka se on tän talon tärkeimpiä tehtäviä. Mutta sitä työtä ei arvosteta, se on sanahelinää. Ja naisia kontrolloidaan huomattavasti enemmän. Jos sä lähdet käymään ulkona, niin [muut ajattelevat, että] mitä se nyt ja se lintsaa varmaan, ja miehet saa kulkea mennessä tullen ovista, kukaan ei kysele. Ja älytöntä tehokkuusmittausta nimenomaan naisten kohdalla. Välillä mä en edes halua kuulla, en nähdä sitä mitä täällä ympärillä koko ajan näkee, että tää ei oo totta miten täällä tällä tavalla kohdellaan. Se on sanahelinää, tasa-arvo ja kunnioitus. Sitten kun tulee arki, ei kyllä kunnioiteta tippaakaan. [...] Miehiä kyllä kannustetaan kaiken maailman erityisillä optio-ohjelmilla ja ekstrasbonuksilla. Tämä oli surkea esimerkki, että kun viimeksi bonukset maksettiin, niin miehet sai enemmän. Tämä oli kyllä aikamoinen. Muutenkin jo isomman palkan päälle saivat selkeästi enemmän, koska se oli palkkaluokasta riippuvainen, ja koska naiset on luokiteltu matalaan palkkaluokkaan, niin se tarkoituksella vedettiin tietyksi. Ja kukaan, yksikään mies ei talossa kuulu siihen palkkaluokkaan, mitä se koski. Että aika selkeästi tuli esille tämä asia.

Iiriksen haastattelukatkelma kuvastaa niitä ongelmia, joita miehisiyyden etusijalle asettavassa työpaikkakulttuurissa joutuvat kohtaamaan



sellaiset naiset, jotka eivät osaa, halua tai pysty esimerkiksi työnkuvansa vuoksi täyttämään työpaikan miehistä normia. Iiris näkee tasa-arvon *sanahelinänä*, joka ei näy arjessa, työpaikan käytännöissä. Eriarvoisuuden hän määrittää kontrollin ja palkitsemisen kautta: kontrolli kohdistuu naisiin, palkkiot kasautuvat miehille. Miehisyyden etusijalle asettavassa työkulttuurissa miestapaisesti toimivat naiset voivat pärjätä, mutta naistapaisesti toimivat naiset tuntevat olonsa ulkopuoliseksi ja työpanoksensa riittämättömäksi.

Tutkimusten mukaan miesenemmistöisillä aloilla sukupuoliroolit ovat kaavamaisemmat ja etenkin naisten näkökulmasta ongelmallisemmat kuin sukupuoli jakaumaltaan tasaisilla työpaikoilla (Ely 1995, 625). Robin Elyn (1995, 614–618) tutkimuksessa miesenemmistöisillä aloilla työskentelevät naiset kuvasivat naisten ominaisuuksia vähemmän myönteisesti suhteessa menestyksen kriteereihin heidän työpaikallaan kuin sukupuoli jakaumaltaan tasaisilla työpaikoilla työskentelevät naiset. Niin ikään miesenemmistöisillä työpaikoilla työskentelevät naiset harvemmin ilmaisivat, että heidän työpaikallaan arvostettaisiin naisellisia pidettyjä piirteitä. Elyn mukaan työpaikan sukupuoli jakauma siis muovaa tasa-arvon ja eri-arvoisuuden kokemuksia. Näin voi ajatella olevan myös miesenemmistöisessä kemiantehtaassa ja naisenemmistöisessä kaupungissa.

Silvia Gherardin (1995, 110–122) mukaan miesten suhtautuminen naisiin miesenemmistöisissä työyhteisöissä voi olla ystävällistä, jolloin naista kohdellaan kuin vierasta, lomailijaa tai tulokasta. Suhtautuminen voi olla myös vihamielistä, jolloin nainen marginalisoidaan, hänet koetaan uhkana tai tunkeilijana. Ystävällisesti suhtautuvassa työyhteisössä naista tai muutamia naisia kohdellaan jopa lämpimästi, mutta hän on aina ulkopuolinen, tai pääsee sisäpiiriin vain omaksumalla miehisen työkulttuurin. Vihamielisesti suhtautuvassa työyhteisössä naisen tai naisten ajatellaan olevan uhka yhtenäisyydelle ja siksi häntä tai heitä joko kohdellaan kuin ilmaa tai vastustetaan avoimesti. (Emt.) Kemiantehtaalla vihamielinen suhtautuminen on haastattelujen perusteella tavallista toimihenkilöpuolella, kun taas tehtaan puolella suhtautuminen on pääasiassa ystävällistä, mutta yhtä lailla ulossulkevaa.

Kemiantehtaalla kritiikkiä miehistä työkuultuuria kohtaan esitettiin ennen kaikkea toimihenkilönaisten haastatteluissa. Yhteisissä kehittämistilaisuuksissa tällainen kritiikki oli selvästi harvinaisempaa, ja niissä painotettiin yleensä yksilön vastuuta omasta asemastaan. Poikkeuksiakin oli. Esimerkiksi tasa-arvolähettiläiden koulutustilaisuudessa käydyssä keskustelussa (T37) mainittiin, että toisinaan naisia ja miehiä kohdellaan eriarvoisesti sukupuolen perusteella, esimerkiksi seuraavilla tavoilla: *asiantuntijatehtävissä miehelle annetaan helposti päällikkönimike ja alkupalkkakin voi olla eri kuin naisella; naisten työ ei välttämättä arvostu työnarviointijärjestelmissä, jotka ovat yleensä miesten luomia*. Pääasiassa kuitenkin työpaikan yhteisissä tilaisuuksissa miehet julistivat työpaikkansa tasa-arvoisuutta ja naiset myötäilivät. Tämä saattaa johtua siitä, että miehisyyden etusijalle asettavassa työkuultuuri- rissa naisten on vaikea miesten ollessa läsnä tuoda esiin työpaikkansa tasa-arvo-ongelmia, etenkin, kun valtaosa miehistä tuntui olevan niistä täysin tietämättömiä.

Kemiantehtaalla ajatus naisten ja miesten erilaisista rooleista näkyi myös työnteon käytännöissä, kuten tästä työnjohtajan kommentista tasa-arvolähettiläiden koulutustilaisuudessa (T37) voi päätellä: *teetän tekemättömät työt naisilla, näin voin olla varma, että hommat tulee tehtyä*. Naisilta odotetaan miehiä suurempaa sitoutumista työhönsä, ja myös suostumista mihin tahansa tehtävään – toisin kuin miehiltä: *yksinkertaisia työtehtäviä mies ei suostu tekemään, jolloin nainen laitetaan huolehtimaan niistä* (tasa-arvolähettiläiden koulutustilaisuus, T37). Näissä keskusteluissa naisten oletettiin ilman muuta olevan miehiä tunnistavampia, kun taas miehille tyypillisenä pidettiin töiden kesken jättämistä sekä kieltäytymistä rutiininomaisista töistä, eikä miehiltä siksi edes odotettu yhtä vastuullista käytöstä työssä kuin naisilta.

Avoin vallankäyttö ei kemiantehtaalla kohdistu ainoastaan naisiin, vaan sitä tapahtuu myös nuorten ja vanhempien miesten välillä, kuten kävi ilmi tehtaalla asiantuntijatehtävissä työskentelevän Teemun (H21) haastattelusta. Hänen mukaansa kemiantehtaalla pitävät valtaa *äijäkaartit*. Esimerkiksi työntekijöiden edunvalvonta on näiden miesten hallussa: *miehet siellä suojelee toinen toisiaan ja haluaa olla omassa*

*porukassa, se on heille helpompaa niin.* Teemu ei koe itse kuuluvansa tähän porukkaan, joten kyse ei ole pelkästään vallankäytöstä ja miesten ja miehisyyden etusijalle asettamisesta suhteessa naisiin ja naiseuteen nähden, vaan tiettyjen miesten ja tietynlaisen miehisyyden valta-asemasta. Vaikka useimpien miesten voikin ajatella hyötyvän tietynlaisen miehisyyden etusijalle asettamisesta, on myös miehiä, jotka eivät siitä hyödy. Näin tasa-arvo ja eriarvoisuus työpaikoilla on monimutkaisempi asia kuin naisten ja miesten vastakkainasettelu.

Miesten ja miehisyyden etusijalle asettamista kemiantehtaalla voidaankin ajatella hegemonisen maskuliinisuuden käsitteen kautta. Hegemoninen maskuliinisuus viittaa jonkinlaiseen ihannemaskuliinisuuteen, jonka vaatimuksia suurin osa miehistä ei onnistu täyttämään kuin osittain, mutta jonka tukemiseen useimmat miehet (ja moni nainen) silti osallistuvat, koska se vaikuttaa asioiden luonnolliselta tilalta. Hegemonisesta maskuliinisuudesta poikkeavat maskuliinisuudet alistetaan tai marginalisoidaan. Hegemoninen maskuliinisuus voidaankin ymmärtää sääteilyjärjestelmänä, joka asettaa miehet keskinäiseen järjestykseen. Siitä ammentamalla miehet esiintyvät hyväksyttävällä tavalla miehinä, vaikka eivät saavuttaisi hallitsevaa asemaa – joka usein onkin tilanteinen, suhteellinen ja muuttuva. (Jokinen 2010, 132–133.) Teemun sekä joidenkin kemiantehtaalla haastateltujen naisten haastattelukatkelmot kuitenkin osoittavat, että tällaiseen hegemoniseen maskuliinisuuteen kuulumattomuuden tiedostaminen voi herättää myös kritiikkiä ja vastarintaa hegemonista maskuliinisuutta kohtaan. Joka tapauksessa sekä miehet että naiset joutuvat suhteuttamaan työn tekemisen tapansa sekä asemansa työpaikalla jollain tavalla tällaiseen etusijalle asetettuun, hegemoniseen maskuliinisuuteen.

### *Perhekielteisyys*

Kemiantehtaalla kielteinen suhtautuminen henkilöstön perheellisyteen liittyviin oikeuksiin ja velvollisuuksiin oli yksi tapa tuottaa eriarvoisuutta pienten lasten vanhempien ja muun henkilöstön välille.

Usein eriarvoisen kohtelun kohteena olivat naiset, sillä he käyttävät Suomessa perhevapaista valtaosan ja perheestä huolehtiminen on edelleen ensisijaisesti naisten vastuulla (Nieminen 2008). Toisaalta miesten perhevapaiden vähäisen käytön voidaan myös nähdä johtuvan siitä, että miesten perhevapaisiin suhtaudutaan vielä kielteisemmin kuin naisten perhevapaisiin (emt.). Myös tutkimushankkeissa, joissa olen ollut mukana, on saatu tämän suuntaisia tuloksia (Huhta ym. 2005; Huhta ym. 2007). Kemiantehtaalla miehet eivät aineistossani kertoneet miesten perhevapaiden käyttöön liittyvistä ongelmista, koska heillä ei ollut perhevapaista omakohtaista kokemusta.

Kemiantehtaalla henkilöstön perheellisyys nähtiin useiden haastateltavien mukaan sekä työtoverien että johdon taholta rasitteena, minkä koettiin aiheuttavan eriarvoista kohtelua. Tästä huolimatta työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista ei edes mainita kemiantehtaan tasa-arvosuunnitelmassa. Tässä suhteessa kemiantehdas erosi selvästi kaupungista, missä perhevapaiden käytön suhteen ei koettu erityisiä ongelmia mutta tästä huolimatta pohdittiin keinoja parantaa työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista ja lisätä miesten perhevapaiden käyttöä. Syy kaupungin ja kemiantehtaan eroihin tässä asiassa saattaa olla se, että kaupunki julkisena työnantajana on todennäköisesti paremmin perehtynyt ja sitoutunut työntekijöiden lakisääteisten oikeuksien noudattamiseen kuin yksityinen kemiantehdas. Ylipäätään julkisella sektorilla työskentelevät naiset ja miehet kokevat työn ja perheen yhdistämisen helpommaksi kuin yksityisellä sektorilla työskentelevät, sillä julkisella sektorilla esiintyy vakiintuneita normeja, joiden mukaan kuuluu asiaan jäädä perhevapaille<sup>4</sup> (Melkas 2004, 29–30; Nieminen 2008, 40–41). Kemiantehtaan ensisijainen tavoite on tuottaa voittoa, jolloin esimerkiksi työntekijöiden perhevapaoikeudet saatetaan helposti nähdä ennen kaikkea taloudellisena rasitteena työnantajalle.

Moni kemiantehtaalla työskentelevä nainen oli kokenut jonkinlaista perhekielteisyyttä työtovereiden tai esimiehen taholta. Etenkin toimihenkilötehtävissä työskentelevät naiset kokivat, että raskaana ole-

4. Tosin miehillä perhevapaat tarkoittavat lähinnä noin kolmen viikon mittaista isyysvapaata – pidemmille perhevapaille jäämisessä miehillä arvioidaan olevan naisia enemmän vaikeuksia (Melkas 2004, 30).

viin ja pienten lasten äiteihin suhtaudutaan kielteisesti, sillä perhesyistä aiheutuu väkisinkin poissaoloja töistä. Toimihenkilönä työskentelevä Vilja (H12) esimerkiksi kertoo, ettei raskaus ole hänen työpaikallaan iloinen asia, joka halutaan jakaa työtovereiden kanssa, vaan se salataan mahdollisimman pitkään huonoksi työntekijäksi leimautumisen pelossa. Niin ikään toimihenkilönä työskentelevä Elisa (H13) kertoo tunteneensa itsensä jopa työpaikkakiusatuksi perheellisyytensä takia:

Se kevät oli vaikeata aikaa. Työpaikkakiusaaminen oli paljon tapetilla silloin, ja mä aloin miettiä, että onko tämä nyt sitä kiusaamista. Mulla oli omassa elämässä rankka aika sillä tavalla, että mulla on kolme lasta ja yhdellä on vaikea astma ja mä jouduin olemaan paljon pois töistä sen takia. Samaan aikaan töissä mietitään kuka saa jäädä ja kuka ei. Se sosiaalinen paine oli hirvittävä, mä melkein itkin jo valmiiksi kun mä soitin töihin että mulla on tyttö kipeä. Sitten yhtäkkiä niitä poissaoloja ruvettiin vähentämään mun palkasta, jolloin mä rupesin kinaamaan sitä vastaan. Että mä en ymmärrä että meillä ihmiset käy keskellä päivää kampaajalla ja kukaan ei kysy niiden perään, mutta kun mä menen lapseni kanssa lääkäriin, niin se päivä vähennetään mun palkasta. Että ei se voi niin mennä. Aikani kiukuttelin, mutta se vaan ilmeisesti on mahdollista toimia niin. Sitten mä hoidin toisella tavalla sen asian ja sanoin, että mä en ole enää lasten takia pois töistä, jolloin päästiin siitä asiasta rauhaan. (...) Meidän osastolla on ihmisiä töissä, jotka on oikeasti tosi kivoja. Ei meillä mitään hirviöitä siellä hommissa ole, päinvastoin. Ihmisinä ne on mun kaltaisia ja ne on varmaan mun suosikki-ihmiset koko organisaatiossa. Mutta meillä on niin vankka perinne siitä, että mitenkä asioita on tehty ja mikä on sopivaa ja mikä ei. Siellä on nurkassa semmoinen iso kirjoittamattomien sääntöjen kirja, mitä ei paljon sovi ravistella.

Elisan haastattelukatkelma kuvastaa hyvin sitä, miten työpaikoilla eriarvoisuutta tuottavat käytännöt ovat muodostuneet osaksi työpaikan normaalia toimintaa, minkä vuoksi niiden uusintaminen ei ole välttämättä kovin tietoinen käytäntö eikä edellytä keneltäkään pahaa

tahtoa. Siksi ne, jotka eivät tällaisen toimintakulttuurin takia joudu itse epäedulliseen asemaan, voivat pitää työpaikkaansa hyvinkin tasa-arvoisena ja oikeudenmukaisena. Kemiantehtaalla perhekielteisyys syntyy työpaikan epävirallisista säännöistä, jotka saavat työtoveritkin toisiaan vastaan. Myös toimihenkilötehtävissä toimiva Iiris (H17) kertoo, että *jos täällä olisi joku lasten takia kolme päivää pois, niin kyllä sitä vähän väheksytään ja soitetaan heti kotiin, että etkö sä nyt saa ketään sinne, mummua taikka isää tai jotakin*. Työpaikalla on siis epäviralliset mutta tiukat säännöt siitä, etteivät perheasiat saa häiritä työasioita.

Silvia Gherardin ja Barbara Poggion (2007, 142–168) mukaan työpaikoilla on kolmenlaisia implisiittisiä ja eksplisiittisiä sääntöjä siitä, miten työpaikalla tulee toimia: pakolliset olosuhteet (*necessary conditions*) eli liuta itsestäänselvyyksiksi muodostuneita sääntöjä, joita kaikkien menestystä janoavien naisten ja miesten tulee noudattaa, reseptit (*prescriptions*) eli toimintasuositukset naisille, joita noudattamalla heistäkin voi tulla organisaation täysivaltaisia jäseniä, sekä taktiikat (*tactics*), eli se, mitä naiset tekivät tullakseen organisaation täysivaltaiseksi jäseniksi. Gherardin ja Poggion tutkimuksen kohteena olevilla miesenemmistöisillä työpaikoilla näitä kaikkia sääntöjä yhdisti se, että ne tuntuivat suosivan miehiä. Pakolliset olosuhteet edellyttivät koko elämän antamista työlle, mikä tarkoitti naisten kohdalla valintaa uran ja äitiyden välillä, kun taas mieshaastateltavilla oli perheestä huolehtiva vaimo. Reseptit pitivät sisällään miehisinä pidettyjen ominaisuuksien, kuten päättäväisyyden ja itsevarmuuden omaksumisen. Taktiikat taas kertoivat naisten tavoista sopeutua miesenemmistöisiin työyhteisöihin joko olemalla pätevämpiä kuin miehet tai varomalla vaikuttamasta pätevämmältä kuin miehet, ettei heitä koettaisi uhkaksi.

Myös kemiantehtaan perhekielteisen työpaikkakulttuurin taustalla on tällaisia epävirallisia sääntöjä, kuten että lapsenhoitovelvoitteet eivät saa haitata työntekoa. Tämä taas asettaa eriarvoiseen asemaan ne, joilla näitä velvoitteita on ja ne, joilla ei ole. Suomessa valinta uran ja perheen välillä ei ehkä ole niin selvä kuin monissa muissa maissa, joissa ei ole subjektiivista päivähoito-oikeutta eikä samanlaisia lakisääteisiä perhevapaita kuin Suomessa, mutta kemiantehtaan haastattelut

osoittavat, että ihanne vain työlleen omistautuvasta työntekijästä on Suomessakin olemassa. Gherardi ja Poggio (2007, 168) muistuttavat, että täydellisen työhön sitoutuneisuuden sääntöjen kyseenalaistaminen tasa-arvoistaa pienten lasten äitien lisäksi ne muut, joille työ ei ole keskeisin elämää ja minuutta määrittävä tekijä. Näin eriarvoisuutta tuottavien työpaikan epävirallisten sääntöjen kyseenalaistaminen voi palvella tasa-arvon edistämistä monista näkökulmista.

Työpaikalla, jossa työntekijän perheellisyys ja siihen liittyvät velvoitteet nähdään rasisitteena, ei tarkastella henkilöstöä heidän elämäntilanteensa kautta. Työ- ja perhe-elämää voidaan kuitenkin ajatella enemmän kuin kahden erillisen elämäntilan yhteensovittamisena. Työ ja työpaikan ihmissuhteet heijastuvat perhe-elämään, samoin kuin perhe-elämä näkyy työssä suoriutumisessa. Elämä on kokonaisuus, ei kokoelma toisistaan erillisiä alueita. (Kivimäki 2009; Kivimäki 1997, 99–100). Perheellisyys voidaan nähdä myös positiivisena tekijänä työn kannalta. Esimerkiksi moni tutkijaäiti kertoo, miten lasten saaminen on terävöittänyt ajankäyttöä, motivoinut työntekoon ja auttanut löytämään uusi näkökulmia tutkimustyöhön (Keski-Rahkonen ym. 2010).

Joan Acker (1990a, 150; 1990b, 254–255; 1992, 257) on kuvannut sukupuolen tekemistä työssä abstraktin työntekijän idean käsitteen avulla. Ihanteellinen työntekijä on abstrakti ruumiiton ja siten sukupuoleton työntekijä, jolla ei ole muita sitoumuksia kuin työnsä. Ackerin mukaan ideaali kuvaa miestä, jonka työ on hänen elämänsä ja jonka päivittäisistä aineellisista tarpeista sekä mahdollisista lapsista huolehtii nainen. (Emt.) Suomessa, jossa kotiäitikutttuuria ei ole koskaan esimerkiksi Yhdysvaltojen tapaan ollut<sup>5</sup>, ei työntekijän ideaalikaan ole aivan kuvatus kaltainen. Naiset ovat tehneet palkkatyötä jo hyvin varhaisessa vaiheessa, ja lakisääteiset perhevapaat ovat kansainvälisesti vertaillen pitkiä. Tosin siitä, onko tämä tasa-arvon kannalta hyvä vai huono asia, voi olla monta mieltä. Kotihoidontyöjärjestelmää esimerkiksi on kritisoitu tasa-arvon vastaiseksi, sillä pit-

5. Vuonna 1970 Suomessa jo lähes joka toinen nainen kävi töissä kodin ulkopuolella. Vaikka kotiäitiys oli laajasti jaettu ihanne, ei se ollut suurimalle osalle työläisnaisista edes mahdollista, kuten Jaana Vuori (2010, 117) huomauttaa.

kään tukea käyttäneistä naisista huomattava osa palaa työmarkkinoille työttöminä, ja suurella osalla näistä työttömyys jatkuu vuosia (Sipilä ym. 2010, 32-34). Kuitenkin kemiantehtaan haastattelut osoittavat, että suomalaisillakin työpaikoilla voi olla pyrkimystä siihen, etteivät perheasiat vaikuttaisi työasioihin. Tämän seuraukset kantavat naiset, joilla on edelleen suurin vastuu perheestä, sekä toisaalta ne miehet, jotka haluaisivat osallistua enemmän lastensa elämään.

Suomessa lasten syntymä vaikuttaa naisten ja miesten työuraan hyvin eri tavoin. Miehillä se vahvistaa elättäjänroolia, eli lisää miesten työllisyyttä, pidentää heidän työaikaansa ja nostaa tuloja. Vaikka suomalaisten naisten työssäkäyntimalli on monessa suhteessa miesten mallin kaltainen, vaikuttaa naisilla äidiksi tuleminen päinvastoin kuin miehillä isäksi tuleminen: äidiksi tuleminen vähentää työllisyyttä, lisää työttämyyttä, lyhentää työaika ja laskee ansioita. (Julkunen 2010, 130.) Siksi Suomen nykyiset perhevapaoikeudet eivät ole vain siunaus tasa-arvon näkökulmasta, vaikka ne mahdollistavatkin työn ja perheen yhteensovittamisen, toisin sanoen sen, ettei naisen tarvitse välttämättä valita uran ja perheen välillä. Perhevapaiden tasaisempi jakautuminen vanhempien kesken sen sijaan parantaisi sekä naisten että miesten työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen mahdollisuuksia että naisten työmarkkina-asemaa.

Koska naiset tekevät edelleen valtaosan kotitöistä (Nieminen 2008, 44), on heillä käytössään vähemmän aikaa muuhun elämään – esimerkiksi työntekoon – kuin miehillä. Sarah Rutherford (2001) ehdottaa, että aika resurssina, jota miehillä on käytössä työntekoon enemmän kuin naisilla, on keskeinen naisia ja miehiä erottava tekijä työelämässä. Naisilla on lähes kaikkea muuta työssä vaadittavaa siinä missä miehilläkin: ammattitaitoa, osaamista ja kokemusta. Vain aikaa miehillä on enemmän. Siksi sellaisissa organisaatioissa, joissa arvostetaan pitkiä työpäiviä, tekee aika ja mahdollisuus käyttää sitä enemmän työntekoon miehistä naisia sopivampia työhön, etenkin vastuullisiin tehtäviin. (Emt., 275.) Perheellisyys on yksi tekijä, joka vähentää erityisesti naisten työlle jäävää aikaa. Siksi työsuoritusten arvon mittaaminen niihin käytetyllä ajalla on tekijä, joka heikentää



sekä naisten että perheelleen omistautuvien miesten työuralla etene-  
misen mahdollisuuksia.

Perhekielteisyys voi työpaikoilla olla varsin avointa, koska monen mielestä hyväksyttävä osa (työ)elämän pelisääntöjä on, ettei kaikkea voi saada. Naisen työuran heikentyminen äitiyden vuoksi on hyväksytty, koska se koetaan loogiseksi seuraukseksi siitä, että nainen on itse päättänyt hankkia lapsia ja perustaa perheen. Samalla useimmille miehille perheen, lasten ja uran hankkiminen ovat normaaleja päämääriä, jotka eivät aiheuta suurempia vaikeuksia työuralla. (Benschop & Doorewaard 1998, 794–796.) Perhevapaat mielletään naisten asiaksi, ja ne myös käytännössä usein ovat sitä. Kuvaavaa onkin, että äidin ollessa vanhempainvapaalla – joka periaatteessa on tarkoitettu kummalle tahansa vanhemmista – puhutaan lähes säännönmukaisesti ”äitiyslomasta” (Lammi-Taskula 2004, 168).

Koska perhevapaat ovat naisten asia, asettaa työpaikan perhekielteisyys etenkin perheelliset naiset miehiä – perheellisiä tai ei – heikompaan asemaan. Eriarvoistaminen voi kohdistua myös naisiin, joilla ei ole lapsia, sillä perhevapaiden epätasaisen jakautumisen vuoksi sekä perhevapaiden kustannusten rasittaessa etenkin äitien työnantajia nainen saatetaan nähdä isompana taloudellisena riskinä työnantajan näkökulmasta kuin mies. Tämä voi estää etenkin nuorten naisten valitsemisen vastuullisiin tehtäviin ja vakinaisiin virkoihin, vaikka tasa-arvolain mukaan näin ei saisi olla. Perheeseen liittyvien velvoitteiden kasautuminen todellisuudessa ja mielikuvien tasolla naisille siis vahingoittaa naisten työmarkkina-asemaa. Samalla se vaikeuttaa miesten työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen mahdollisuuksia. Jos työpaikalla oletetaan naisten huolehtivan perheestä, ei miesten ole helppo jäädä kotiin hoitamaan sairasta lasta, kieltäytyä ylitöistä perheisiin vedoten saati jäädä pidemmäksi aikaa vanhempainvapaalle.

Suomessa on kiinnitetty suhteellisen vähän huomiota sukupuolten elämäntavassa ilmenevistä eroista kumpuavaan eriarvoisuuteen. Myöskään tutkimukseni kohteena olevilla työpaikoilla ei asiaa juuri käsitellä tästä näkökulmasta. Kevät Nousiainen ja Anu Pylkkänen (2001, 64, 223) nostavat esiin tällaisen tulkinnan eriarvoisuudesta.

Esimerkkinä he käyttävät sitä, että naisten vapaaehtoisella valinnalla perusteltu lastenhoitovastuu hyväksytään yleisesti. Tämä perustuu kuitenkin vahvaan sosiaaliseen, sukupuolieroja korostavaan normiin, jonka mukaan lastenhoitovastuu kuuluu ennen kaikkea naisille. Suomalaisen yhteiskunnan sukupuolineutraalien virallissääntöjen taakse kätkeytyykin vahvoja epävirallisia sääntöjä siitä, miten naisten ja miesten tulee käyttäytyä. (Nousiainen & Pylkkänen 2001, 64.) Tästä huolimatta perheellisyys nähdään edelleen naisen työuraa heikentävänä tekijänä, johon perheellinen nainen on itse syypää. Perhekielteisyyden aiheuttamat tasa-arvo-ongelmat kasautuvat työpaikalla naisille, mutta miehet välttyvät niiltä vain, jos mukautuvat työpaikan perhekielteiseen kulttuuriin ja jättävät perhevapaat pitämättä.

Kemiantehtaan tasa-arvotyössä tuotiin esiin myös joitakin miehiin kohdistuvia tasa-arvo-ongelmia perheellisyyteen liittyvissä asioissa. Silloin ei kuitenkaan puhuttu niinkään työnantajan kuin työtoverien tai laajemmin yhteiskunnallisista tai kulttuurisista odotuksista, kuten tasa-arvolähettiläiden koulutustilaisuudessa (T37): *Perinteisesti on pidetty ämmämäisenä, jos mies jää kotiin hoitamaan lasta, joten vanhempainvapaiden käyttäminen ei välttämättä ole helppoa heillekään.* Tässä hoivan nähdään kytkeytyvän naiseen ja naiselliseen, jolle puolestaan annetaan halventava merkitys. Nainen voidaan kyllä palkita Vuoden miehen tittelillä, kuten kemiantehtaalla tehtiin, kun taas kukaan mies tuskin haluaisi olla Vuoden ämmä.

Tasa-arvolähettiläiden koulutustilaisuudessa hoiva kytkettiin naiseen luonnollistavalla ja miehet poissulkevalla tavalla: *lapsi kaipaa eniten emoaan ja siksi olisi hyvä, jos nainen hoitaisi sairasta lasta.* Tässä sukupuolen mukaista työnjakoa perheessä perustellaan äidin ja lapsen välisellä pyhällä suhteella, johon ei miehen ole syytä tulla väliin. Jaana Vuori (2001) nimeää tällaisen tulkinnan äidinhoivan diskurssiksi, joka on jaetun vanhemmuuden diskurssin ohella keskeinen tapa jäsentää äidin, lapsen ja isän suhteita kasvatusalan ammattilaisten teksteissä. Äidinhoivan diskurssi korostaa naisen ominaisuusluonnetta lasten synnyttäjänä, hoivaajana ja ensisijaisena kasvattajana. Se rakentuu käsitykselle siitä, että nimenomaan naisilla on halua ja kykyä huolehtia lapsista.

Isää puolestaan varotellaan menemästä liikaa lapsenhoitoon mukaan, jottei lapsen kehitys tai isän oma maskuliinisuus vaarantuisi. Äidinhoivan diskurssi rakentuu ymmärrykselle naisen ja miehen välisestä perustavanlaatuisesta sukupuolierosta. Äidin ja isän välinen työnjako lapsenhoidossa on tämän sukupuolieron ilmaus, ja samalla sukupuolieron jatkuvuuden tae: jos työnjako murtuu, on myös lapsen – tytön tai pojan – sukupuolisuus vaarassa. (Emt., 355–357, 361.) Tällainen tulkinta sukupuolierosta luonnollistaa sukupuolen mukaisen työnjaon perheessä ja jossain määrin myös työelämässä, kun naisen oletetaan olevan ensisijaisesti vastuussa lastensa hyvinvoinnista.

Feministisessä teoriassa Adrienne Richin *Of Woman Born* vuodelta 1976 on kenties tunnetuin äitiyttä käsitellyt teos. Rich erottaa kirjassaan äitiyden instituutiona ja äitiyden kokemuksena. Äitiyden instituutiona on Richin mukaan tarkoitus varmistaa, että äitiyden uusintamispotentiaali sekä kaikki naiset pysyvät miehisen kontrollin alaisina. Vaikka äitiys instituutiona on alistettu ja kontrolloitu, voi se kokemuksena merkitä luomista ja onnea, eikä naisten uusintamiskyky siten ole naisten alistamisen perusta. Rich ei kuitenkaan näe äitiydessä kokemuksenakaan mitään luonnollista, vaan äitiyteen liitetyt tunteet ja käyttäytyminen ovat hänen mukaansa opittuja. (Rich 1976; myös Liljeström 2000 258–261; Palin 1996, 235; Julkunen 2010, 37; Tong 1989/1995, 88). Vaikka Richin teoria äitiydestä ei olekaan kaikkein ajankohtaisin, voi työelämän tasa-arvonkin näkökulmasta ajatella, että äitiydessä instituutiona on sukupuolten eriarvoisuutta tuottavia elementtejä, jotka näkyvät esimerkiksi äitiyteen liittyvinä kulttuurisina odotuksina.

Näitä kulttuurisia odotuksia on tarkastellut Kristiina Berg (2008) tutkimuksessaan lastensuojelun perhetyössä toimivien ammattilaisten sekä median puheesta äitiydestä. Berg toteaa, että siinä missä ammattilaisten puheessa äitiyttä konstruoi kodin luominen, kiintymyssuhteen rakentaminen ja lapsen ensisijaiseksi asettaminen, konstruoi mediapuheessa hyvää äitiyttä äidin itsenäisyys ja oma aika, sosiaalisen elämän rikkaus, ammatillinen identiteetti ja persoonalliset valinnat. Äitiyden toteuttaminen oikein on näiden ristiriitaisten vaatimusten

välissä tasapainoilua. (Emt.) Työelämässä näyttäisi aineistoni perusteella olevan läsnä nämä molemmat ääripäät: äidin ja lapsen pyhää suhdetta korostavan näkemyksen mukaan nimenomaan äidin tulisi hoitaa lapsia, vaikka lapsilla on myös isä. Työelämässä äidit saatetaan kuitenkin ajatella ennen kaikkea työroolinsa kautta, jota perhevelvoitteet eivät saisi häiritä. Äideille itselleen taas työ voi olla paikka, jossa voi kehittää itseään, jutella toisten aikuisten kanssa – ja jopa levätä (Keski-Rahkonen ym. 2010)! Kun mukaan otetaan vielä kasvavassa määrin lastensa elämään ja kotitöihin osallistuvat isät, voi työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen havaita olevan tasa-arvonäkökulmasta hyvin monenlaisia tarpeita, odotuksia, haluja ja vaatimuksia sisältävä soppa. Aineistossani työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen liittyvät kysymykset ilmaistiinkin monipuolisemmin kuin yksikään muu tasa-arvoon liittyvä aihe.

Linda McDowellin (2008, 155, 159–160) mukaan Iso-Britanniassa työssäkäynnistä on tullut suorastaan moraalinen velvoite äideillekin, mikä on muuttanut myös hyvän äitiyden kriteerejä: hyvä äiti käy töissä nostaakseen tulotasoaan lastensa parhaaksi, ja antaa lapsensa työpäivän ajaksi toisten naisten hoidettavaksi. Samalla kuitenkin äidit tuntevat syyllisyyttä työssäkäynnistään – ja myös jotkut heidän lapsiaan hoitavat naiset pitävät heitä huonoina äiteinä siksi, että he ovat päivät pois lastensa luota. (Emt.) Äiteihin kohdistuu siis hyvin ristiriitaisia vaateita: yhtäältä heidän tulisi kasvattaa kansantaloutta ja antaa lapsilleen taloudellinen turva, toisaalta heidän tulisi olla jatkuvasti läsnä lastensa elämässä – siis hoitaa heitä itse kotona. Suomessa pienten lasten äiteihin ei kohdistu niinkään velvoitetta osallistua työelämään kuin hoitaa lapsiaan kotona (esim. Julkunen 2010, 210). Sen sijaan lasten kasvettua pikkulapsivaiheen ohi äitien odotetaan olevan sekä tehokkaita työntekijöitä että lastensa ensisijaisia hoivaajia.

Sukupuolelle annettiin siis työstä ja perheestä puhuttaessa sekä naisten hoivaroolin luonnollistavia että sitä kritisoivia merkityksiä, riippuen kontekstista. Kun puhuttiin työstä ja työssä suoriutumisesta, korostettiin naisen työroolia, kun taas puhuttiin esimerkiksi lapsen edusta, korostettiin naisen hoivaroolia. Miehet enimmäkseen loistivat

poissaolollaan keskustelussa, mutta joitakin puheenvuoroja tasa-arvo-työssä käytettiin siitä, että kulttuuriset odotukset saattavat vaikeuttaa miesten perhevapaille jäämistä. Etenkin naisia koskevassa työ ja perhe-keskustelussa naisille tarjoutui ristiriitaisia toimija-asemia: yhtäältä naisten pitäisi olla työlleen omistautuvia abstrakteja työntekijöitä, joiden perhevelvoitteet eivät näy työpaikalla, toisaalta taas naisten pitäisi olla lastensa ensisijaisia, helliä hoivaajia. Nämä kaksi toimija-asemaa nähtiin toisilleen vastakkaisina ja toisensa poissulkevinä.

### *Sukupuoliero eriarvoisuuden oikeuttajana*

Työkonferenssissa käytiin keskustelua siitä, että sukupuolieron takia tasa-arvo ei aina ole edes mahdollista. Koska työkonferenssiin osallistui viisi muutakin työpaikkaa, tässä luvussa esittelemäni keskustelu ei kuvasta yksin kemiantehtaan näkemystä sukupuolieroon perustuvasta tasa-arvosta. Esittelen keskustelun kuitenkin tässä yhteydessä, sillä siinä on yhtymäkohtia kemiantehtaan muuhun tasa-arvotyöhön ja siinä esiintyviin sukupuolen ja tasa-arvon määritelmiin, kuten yksilön vastuun korostamiseen.

Joissakin työkonferenssikeskusteluissa eriarvoisuutta selitettiin sukupuolierolla. Sukupuolieron vuoksi naisten ja miesten ajateltiin haluavan eri asioita, minkä vuoksi he saattavat ajautua eriarvoiseen asemaan. Tähän ei kuitenkaan nähty tarvetta puuttua tasa-arvotyöllä, koska ajateltiin, että kyse on naisten ja miesten omista vapaaehtoisista valinnoista, joihin heillä pitää olla oikeus. Esimerkiksi naistoimihenkilöiden ryhmässä keskusteltiin uralla etenemisestä näin:

**Petra (K3d):** Mutta onhan nämä valintakysymyksiä tietysti, että ei välttämättä naiset haluakaan [hierarkiassa ylöspäin], siitähän on kanssa kyse. [...] Ne arvot voi olla vähän erilaiset.

**Anne (K3a):** Joo, juuri se, että mä haluan tehdä sitä ruohonjuuritason työtä, enkä pyöritellä papereita tai pitää kokouksia.

**Petra:** Ja naisilla ei ehkä ole semmoista painolastia, että ehdote-  
taan, että pyri nyt siihen ja siihen, että sun pitää siirtyä,  
että nainen voi kieltäytyä. Mä näkisin näin, että miehelle  
se on taas pakko.

Keskustelussa paradoksaalisesti sanotaan, että naisten asema työpaikan hierarkiassa on vapaasti valittu, ja samalla sukupuolen määräämä: naiset tekevät sukupuolensa takia erilaisia valintoja kuin miehet. Tässä yhtä aikaa torjutaan olemukselliset erot samalla, kun korostetaan erojen tärkeyttä, mitä Kirsti Lempiäinen (2003, 26) nimittää sukupuolieron teorian heikkoudeksi tai monikerroksisuudeksi. Sukupuolelle annetaan ristiriitaisesti merkityksiä sekä valinnan että luonnon kautta: naisten ajatellaan tekevän luonnostaan tietynlaisia valintoja. Se, että naisia kannustettaisiin uralla etenemiseen, kuten miehille nähtiin tehtävän, nimettiin *painolastiksi*. Yhtä lailla painolasti voi kuitenkin olla se, että oletetaan, etteivät naiset halua edetä johtotehtäviin vaan tehdä ruohonjuuritason työtä. Miesten asema työpaikoilla sen sijaan nähdään enemmän ulkoisen ohjauksen tulokseksi kuin valinnoista johtuvaksi: miehet suorastaan pakotetaan pyrkimään eteenpäin. Kun naisiin kohdistuvien sukupuolen mukaisten odotusten täyttäminen luonnollistetaan naisten vapaiksi valinnoiksi, ei myöskään anneta tilaa muutokselle. Esimerkiksi segregaaation purkaminen kannustamalla naisia ja miehiä sukupuolelle epätyypillisiin ammatin- ja uravalintoihin olisi tästä näkökulmasta mahdotonta tai tarpeetonta.

Keskustelussa myös kyseenalaistetaan työpaikan hierarkia: hierarkiassa ylempänä olevia töitä ei pidetty automaattisesti parempina töinä, päinvastoin. Tämä voidaan ajatella kapinana miehisyyden etusijalle asettavia hierarkioita vastaan: annetaan arvoa sille, mitä naiset tekevät (tai mitä heidän oletetaan tekevän) eikä pyritä saavuttamaan menestystä miehisillä kriteereillä. Naisellisen ja samalla naisten arvostuksen nostaminen kääntämällä naisten erillaisuus miesnormiin nähden voiman lähteeksi on ollut myös yksi feminismin poliittinen strategia (Kuusipalo 2002, 214). Tällaisen strategian omaksuminen voi auttaa valtaistamaan naistapaisesti toimivat naiset ainakin joissakin tilanteissa,

mutta samalla se sitoo naisten ja heidän työnsä arvostuksen naistapaisteen toimintaan, josta on vaikea poiketa siihen liittyvien kulttuuristen odotusten vuoksi.

Lisäksi se, että naiset itse tunnustavat oman työnsä arvon ei tee näistä töistä tai ylipäättään naistapaistesta toiminnasta välttämättä yhteiskunnallisesti tai edes työpaikkatasolla sen arvostetumpia, paitsi ehkä juhlapuheissa. Toisaalta arvostus ei myöskään takaa parempia työoloja tai parempaa palkkaa, ei edes arvostuksen kokemusta. Aineistossani hoitoalalla työskentelevät naiset kertoivat toistuvasti kokevansa, ettei heidän työtään arvosteta, vaikka hoitoalan ammatit ovat vuodesta toiseen olleet arvostetuimpien ammattien joukossa<sup>6</sup>. Arvostuksen vaatiminen naisten työlle ei myöskään haasta työelämän valtarakenteita, jos hierarkiat käännetään vain naisten itsensä ajattelussa. Tällainen ajattelu-tapa voi jopa uusintaa sukupuolen mukaisia valtasuhteita työelämässä: kun sukupuolen mukaiset odotukset, esimerkiksi että naiset tekevät ruohonjuuritason työtä, luonnollistetaan naisten omiksi haluiksi, valinnoiksi, kyvyiksi tai ominaisuuksiksi, voidaan työpaikalla sanoutua irti vastuusta purkaa sukupuolen mukaisia odotuksia ja niiden tuottamia hierarkioita tasa-arvotyön avulla. Samalla ne, jotka haluaisivat tehdä sukupuolelle epätyypillisiä valintoja, joutuvat hankalaan asemaan.

Työntekijänaisten työkonferenssikeskustelussa asetettiin naiset vieläkin suuremmin vastuuseen sukupuolten eriarvoisuudesta:

**Rauni (K5e):** Mikä meissä naisissa on vikana, kun me suostutaan [tekemään raskasta työtä pienellä palkalla]?

**Eeva (K5a):** No, meidän ollaan totuttu, että meidän pitää aina tehdä.

**Kristiina (K5c):** Mä ottaisin enemmän sen vahvuutena naisille, että me voidaan tehdä mitä vaan. (naurua)

**Eeva:** Niin, me tehdään mitä vaan ja muut mitä...

**Kristiina:** ...osaa. (naurua)  
[...]

---

6. *Ammattien arvostus* -selvityksen (1991, 1996, 2001, 2004, 2007) mukaan.

- Rauni:** Mutta jokuhan meissä on vikana kun me ollaan näin hyviä, ja suostutaan kuitenkin tähän. Me ollaan piian asemassa. Jossakin mättää. (naurua)
- Eeva:** Kyllä siellä joku lukko on vähän vialla.
- Rauni:** Jossakin on pimeänä, joku lamppu jäänyt syttymättä. [...]
- Kristiina:** No miten sen voisi muuttaa, että se työpaikalla näkyisi vahvuutena eikä heikkoutena? [...]
- Lea (K5d):** Se on aika vaikeaa, kun sehän on tietenkin meidän omasta itsetunnosta ja kaikesta kiinni, että me ensiksi itse arvostettaisiin niitä töitä mitä me tehdään. Mutta miten saa levitettyä, että muutkin hoksaa kuinka tärkeitä työtä me tehdään? Ei se ole kauhean helppo asenne.

Omasta alisteisesta asemasta on hämmentävää puhua – työkonferenssissakin siitä puhutaan naurun lomassa. Se myös käännetään keskustelussa vahvuudeksi. Pirjo Markkolan (2002, 84) mukaan Suomessa naiset ovat tottuneet määrittelemään itsensä vahvoiksi, mikä on jossain määrin estänyt sukupuolten eriarvoisuudesta puhumisen. Markkola kysyykin, mitä suomalaisen naisen vahvuus on, jos se tarkoittaa sokeutta alistukselle tai sen vähättelyä<sup>7</sup>. (Emt.) Vahva suomalainen nainen ei nimittäin tarvitse turvakseen tasa-arvoa edistäviä toimenpiteitä, vaan hän voi saavuttaa menestystä nykyisessäkin tilanteessa kykyjensä ansiosta. Pätevän ja pärjäävän naisen konstruktio määrittelee sukupuolten tasa-arvon puuttumisen naisia yksilötasolla koskevaksi ongelmaksi. Esimerkiksi naisten aliedustuksen päätöksenteossa voidaan ajatella johtuvan naispuolisista yksilöistä, jota eivät syystä tai toisesta halua tai jaksa yrittää eteenpäin. Vastuu naisten määrän lisäämisestä päätäjänpai-

7. Markkola ei halua kirjoituksessaan sen enempää todistella suomalaisten naisten vahvuutta kuin kyseenalaistaa sen – päinvastoin, tällainen johtaa hänen mukaansa vain hedelmättömään kiistaan. Sen sijaan Markkola nostaa esiin kysymyksen siitä, mistä vahvuusretoriikassa on kyse. Miksi naiset rakentavat identiteettiään vahvuuden varaan? Oli vahvuus totta tai ei, on vahvuusretoriikka todellinen konstruktio, jota tulee Markkolan mukaan tutkia. (Markkola 2002, 85, 90.)



koilla siirretään naisille itselleen: heidän tulee rohkaistua ja aktiivisesti pyrkiä päätöksentekijöiden joukkoon. (Raevaara 2005, 205.)

Eeva Raevaara (2005, 208–209) on ehdottanut toisenlaista tapaa käsitteellistää naiset: pätevinä, omilla ansioillaan eteenpäin pyrkivinä, mutta samalla syrjinnän kohteina. Näin kuva vahvasta suomalaisesta naisesta monimutkaistuisi, kun pätevään naiseen yhdistettäisiin myös syrjityksi tuleminen. Syrjinnän kohteena oleminen ei myöskään tekisi naisesta automaattisesti huono-osaista ja suojelun tarpeessa olevaa uhria. (Emt.) Tasa-arvosta puhuminen ei tarkoittaisi automaattisesti naisten uhriaseman uusintamista, vaan työelämän sukupuolistuneiden valtarakenteiden avaaminen ja purkaminen olisi mahdollista samalla, kun tarkastellaan naisten aktiivista toimijuutta näissä rakenteissa.

Edellä esittelemässäni työkonferenssikeskustelussa eriarvoisuuden aiheuttavaa vikaa etsitään naisista itsestään. Samoin ajatellaan, että vian korjaaminen on naisten vastuulla: heidän pitää oppia arvostamaan omaa työtään, ja saada vielä muutkin arvostamaan sitä. Sukupuolten eriarvoisuuteen etsitään syytä naisten ominaisuuksista, ei työoloista tai yhteiskunnan rakenteista. Kysymys naisten vastuusta liittyy laajemmin naisten asemaan palkkatyössä, joka on pitkään ollut ja jota jossain määrin edelleen pidetään miesten maailmana – vaikka naisia onkin Suomessa työvoimasta lähes yhtä paljon kuin miehiä, ja näin on ollut jo suhteellisen pitkään (Naiset ja miehet Suomessa 2009). Tämän vuoksi oletetaan, että kun työpaikoilla on sekä naisia että miehiä, on naisten tehtävä pätevoityä toimimaan miehisessä ympäristössä, ottaa vastuu oman erilaisuutensa (miehiseen normiin verrattuna) aiheuttaman hämmennyksen korjaamisesta ja hyvittää läsnäolonsa tungettelevuus työelämässä, jota on perinteisesti pidetty miesten maailmana (Gherardi 1994, 604; 1995, 140; Gherardi & Poggio 2007, 166–167). Silvia Gherardin (1994, 605) mukaan naisten itsevarmuuden puute erilaisissa työpaikan sosiaalisissa tilanteissa, joissa on sekä naisia että miehiä, johtuu juuri siitä, että naiset tietävät astuvansa miesten tontille: julkiseen elämänpiiriin, tuotantoon ja niin edelleen. Siksi he pyytävät lupaa sinne tulemiseen, selittelevät sinne tulemistaan sekä pyytävät anteeksi sen tehtyään. (Emt.) Tämä voi osaltaan selittää, miksi naiset kokevat

olevansa vastuussa eriarvoisuudesta sekä tasa-arvon edistämisestä: naiset ovat tulleet alueelle, jonne heidän ei ajatella kuuluvan – työelämään – ja siksi on heidän tehtävänsä tehdä siellä tilaa itselleen.

Naisille rakentuu tätä kautta työelämässä ristiriitainen toimija-asema. Naiset kokevat, että heidän pitäisi tehdä aktiivisesti tilaa itselleen työelämässä ja ottaa vastuu siitä, että heitä kohdellaan tasa-arvoisesti. Samalla työelämän rakenteet etenkin kemiantehtaan kaltaisilla, tietynlaisen miehisyyden etusijalle asettavilla työpaikoilla, työntävät naisia marginaaliin. Voisi ajatella, että tästä asemasta on hyvin vaikea muuttaa näitä rakenteita ja niihin liittyviä kulttuurisia odotuksia ja arvostuksia, mutta silti naiset ottavat sen omalle kontolleen – vaatimatta miehiä osallistumaan tähän prosessiin muuten kuin korkeintaan naisten esimerkkiä noudattamalla. Naisille rakentuu paradoksaalinen nöyrän toimijan asema, jossa naisten pitäisi röyhistää rintaansa ja vaatia oikeuksia työelämässä, jossa he samalla kokevat olevansa ja jossa heitä kohdellaan ainakin joissakin tilanteissa kutsumattomina vieraina.

Työkonferenssin toisessa ryhmätyövaiheessa, jossa pohdittiin esteitä tasa-arvoisen työpaikan tiellä ja niiden poistamista, nähtiin joidenkin naisten ominaisuuksien olevan itsessään esteitä tasa-arvolle. Yksi näistä oli naisten oletettu keskinäinen kateus:

Jos pankkiin tulee yksi mies, niin ennen kuin huomataankaan, se on ainakin jonkun sivukonttorin johtaja ja kaikki naiset on rivissä kassalla. Johtuuko tämä siitä, että naiset ei osaa tiimityöskentelyä ja ne kadehtii, jos joku siitä rivistä haluaisi nousta? Onko ongelma se, että mieluummin otetaan lökäpöksy miehenretale minne tahansa, kunhan ei ole vain kukaan omasta joukosta? (Rauni, K11b)

Mielikuva naisten keskinäisestä kateudesta työpaikoilla on vahva. Esimerkiksi Päivi Korvajärven haastattelemat naistoimihenkilöt olivat sitä mieltä, että naisenemmistöiset työpaikat ovat riitaisia. Kuitenkin työilmapiiri heidän omalla, naisenemmistöisellä työpaikallaan oli heidän mielestään erinomainen. Haastateltavat sanoivatkin usein, että heidän työpaikkansa poikkesi tyypillisestä naisenemmistöisestä

työpaikasta. Niin ikään haastateltavat viittasivat toisinaan mielikuvaan naisista juoruilijoina, vaikkei heillä itsellään ollut sellaisesta kokemuksesta. (Korvajärvi 2002b, 128; Korvajärvi 2010, 190.) Myytti naisten keskinäisestä kateudesta syylistää naiset eriarvoisuudesta (naiset eivät osaa tiimityötä) sekä asettaa naiset vastuuseen tasa-arvon edistämisestä (naisten pitää opetella tukemaan toisia naisia). Naisten keskinäinen solidaarisuus on toki tärkeää, mutta eriarvoisuuden poistaminen yksinomaan naisia muuttamalla ei auta muuttamaan niitä työelämän sukupuolistuneita rakenteita ja käytäntöjä, jotka eriarvoisuutta ja myös naisten mahdollista keskinäistä kilpailua ja kateutta tuottavat.

### *Yhteenveto: hierarkkisen sukupuolieron varaan rakentunut työelämä*

Kun tasa-arvo tulkitaan sukupuolieron kautta, annetaan sukupuolelle kaavamaisia sisältöjä. Naisten ajatellaan olevan erilaisia kuin miehet ja toimivan naistapaisesti, miesten erilaisia kuin naisten ja toimivan miestapaisesti. Tasa-arvonäkökulmasta tätä ei pidetä ongelmana, vaan sukupuolten hierarkiaa: tietynlaiset miehet ja miestapaisuus ovat työpaikalla etusijalla suhteessa naisiin ja naistapaiseen sekä ”vääränlaisiin”, esimerkiksi naistapaisesti toimiviin miehiin, ja tasa-arvotyön tehtäväksi määritellään tämän hierarkian purkaminen.

**Kuvio 6.** Sukupuolieroon perustuva tasa-arvo kemiantehtaan tasa-arvo-työssä juonirakennekaaviona

|   |  |
|---|--|
| <b>Tasa-arvotyön päämäärät</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• naisia ja naisellista tulee arvostaa yhtä lailla kuin miehiä ja miehistä</li> </ul>   | <b>Tasa-arvotyön keinot</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• arviointikriteerien miehisyyttä tulee purkaa</li> </ul>   |
| <b>Tasa-arvon esteet tai vastustajat</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• tietynlaisen miehisyyden etusijalle asettava työpaikkakulttuuri estää tasa-arvon</li> <li>• työpaikalla on käytäntöjä, jotka asettavat naiset ja miehet eriarvoiseen asemaan</li> <li>• kaavamaiset sukupuoliroolit tuottavat eriarvoisuutta</li> <li>• taloudellisen tuottavuuden etusijalle asettaminen tuottaa eriarvoisuutta</li> </ul> | <b>Vastustuksen keinot tai muodot</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• pätevyys määritellään tietynlaisen miehisyyden kautta</li> <li>• esimerkiksi palkkausjärjestelmä suosii miehiä</li> <li>• naisten oletetaan toimivan naistapaisesti, mikä miestapaisen toimijuuden etusijalle asettavassa kulttuurissa sulkee pätevyyden pois</li> <li>• työpaikan perhekielteiset käytännöt asettavat henkilöstön jäsenet eriarvoiseen asemaan ja vaikeuttavat työn ja perheen yhdistämistä</li> </ul> |
| <b>Tasa-arvoa edistävät tekijät</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• naiset voivat omalla toiminnallaan saavuttaa tasa-arvon</li> </ul>   | <b>Tasa-arvoa edistävien tekijöiden keinot</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• naisten on vaadittava tasa-arvoista kohtelua</li> </ul>  |

Tietynlaisten miesten ja miehisenä pidetyn etusijalle asettaminen voi näkyä esimerkiksi siten, että asiantuntemus ja pätevyys määritellään miesten ja miehisinä pidettyjen ominaisuuksien kautta. Sen vuoksi ne tulevat miehille annettuina, kun taas naiset joutuvat todistamaan pätevyytensä töissä. Pätevyyden todistaminen tapahtuu usein miestapaisen toiminnan kautta, esimerkiksi osoittamalla fyysistä vahvuutta. Naisten kuitenkin oletetaan olevan erilaisia kuin miehet, joten miestapainen toiminta ei ole heille välttämättä hyväksyttävää – eivätkä naiset usein edes halua toimia miestapaisesti, tai rakentaa ammatillista pätevyyttään miestapaisen toimijuuden varaan. Tämän vuoksi naisten mahdollisuudet tuottaa pätevä olemus ovat lähtökohtaisesti heikot. Miesten mahdollisuudet toimia miestapaisesti ovat sikäli paremmat, että miestapaista toimijuutta ei pidetä heille samalla tavalla ”luonnonvastaisena” kuin naisille. Tästä huolimatta kaikki miehetkään eivät halua tai osaa toimia miestapaisesti, ja voivat siitä syystä kokea ulossulkemista ja vähättelyä työelämässä.

Sukupuolieroon perustuvassa tasa-arvopuheessa etenkin naisille rakentui ristiriitaisia toimija-asemia, kun taas miessukupuoli pysyi enimmäkseen poissa tasa-arvokeskustelusta. Miehet kyllä määrittivät tasa-arvoa sukupuolieron näkökulmasta, mutta eivät määritelleet itseään ja omaa toimijuuttaan suhteessa tasa-arvoon, niin kuin eivät naisetkaan määritelleet miesten toimijuutta suhteessa tasa-arvoon. Vastuu tasa-arvon edistämisestä asetettiin ensisijaisesti naisille itselleen – kuten yhtäläisiin oikeuksiin perustuvissa tasa-arvotulkinnoissa kemiantehtaalla. Myös naiset itse ottivat vastuun tasa-arvon edistämisestä ja osin myös olemassa olevasta epätasa-arvosta harteilleen: he kokivat, että he eivät sukupuolensa ja siihen liittyvien rajoitusten takia ole yhtä lailla kykeneviä kuin miehet ”ottamaan paikkansa työyhteisössä”, siis tässä tulkinnessa saavuttamaan tasa-arvoisen aseman miesten kanssa. Rajoitukset paikannettiin naissukupuoleen, ei esimerkiksi työelämän sukupuolistuneisiin rakenteisiin ja käytäntöihin. Naisille rakentuikin paradoksaalinen nöyrän toimijan asema, jossa heidän pitäisi vaatia oikeuksia kovaan ääneen työelämässä, jossa he samalla kokevat olevansa ja jossa heitä kohdellaan ainakin joissakin tilanteissa kutsumattomina vieraina.

Myös työstä ja perheestä puhuttaessa naisille rakentui ristiriitaisia toimija-asemia: työn kontekstissa naisten odotettiin olevan työnsä omistautuneita ja perhevelvoitteista vapaita toimijoita, kodin ja perheen kontekstissa taas lasten ensisijaisia hoivaajia. Nämä kaksi toimija-asemaa nähtiin toisilleen vastakkaisina ja toisensa poissulkevinä. Ensimmäistä toimija-asemaa määrittää pitkälti työyhteisö ja sen taloudellista tehokkuutta painottava toimintakulttuuri. Kemiantehtaalla on aineistoni mukaan odotus siitä, että perhe ja muut yksityiselämän alueelle kuuluvat asiat eivät saa näkyä työssä, minkä vuoksi esimerkiksi poissaoloja sairaan lapsen hoidon vuoksi paheksutaan. Toista toimija-asemaa puolestaan määrittävät esimerkiksi kulttuuriset myytit, jotka korostavat naisen ensisijaista vastuuta perheestä sekä äidin ja lapsen pyhää suhdetta, mikä näkyi kemiantehtaankin työtä ja perhettä koskevassa keskustelussa. Myös työstä ja perheestä käydyistä keskustelusta miessukupuoli pysyi enimmäkseen poissa, vaikkakin joitakin puheen-

vuoroja käytettiin tasa-arvotyössä siitä, että kulttuuriset odotukset saattavat vaikeuttaa miesten perhevapaille jäämistä.

Kuten tässä luvussa esittelemäni työpaikkojen erilaiset tulkinnat sukupuolieroon perustuvasta tasa-arvosta kertovat, sukupuolieroon perustuva tasa-arvo ei ole joko hyvä tai huono asia, vaan se voi olla molempia. Keskeistä ei olekaan pohtia, tulisiko tasa-arvo perustaa sukupuolierolle vai samanarvoiselle ihmisyydelle, vaan tarkastella erilaisten sukupuolieron tulkintojen antia tasa-arvotyön näkökulmasta. Yksi sukupuolieroon perustuvan tasa-arvonäkemyksen anti on se, että keskusteltaessa sukupuolierosta naisten ja miesten erilaiset toimintamahdollisuudet ja valtasuhteet voidaan nostaa esiin työelämän ja työpaikkojen arjessa. Tämä on välttämätön edellytys niiden purkamiselle. Sukupuoliero voidaan määritellä monin, liikkuvinkin tavoin, ja näistä määritelmistä keskustelu niin työpaikoilla kuin feministisessä teoriassa voi tuottaa uudenlaisia ymmärryksiä siitä, mitä sukupuoli työelämässä merkitsee ja millaisia käytäntöjä tarvitaan, jotta sukupuolen merkitys työelämässä olisi vähemmän eriarvoistava.

## 5.

### MONINAINEN TASA-ARVO

Moninainen tasa-arvo viittaa ajatteluun, jossa tasa-arvoa lähestytään kaksijakoista sukupuolen käsitettä laajemmasta näkökulmasta. Silloin ajatellaan, että sukupuoli ei yksinään riitä selittämään yhteiskunnallista eriarvoisuutta tai ei ole keskeisin eriarvoisuutta selittävä tekijä. Feministisessä teoriassa tasa-arvosta moninaisuusnäkökulma on näkynyt pyrkimyksenä tarkastella eriarvoisuutta yhtenäisiksi oletettujen ryhmien, kuten naisten kesken (Calás & Smircich 1996, 237; 2006, 309). Tällöin tasa-arvo nähdään moninaisten valtasuhteiden verkko-  
na, jossa sukupuoli on vain yksi tekijä. Näin moninaisuus kytkeytyy intersektionaalisuuteen, jolla tarkoitan yhteiskunnallisten erojen, kuten sukupuolen, etnisyyden ja luokan, risteämisiä ja yhteen kietoutumisia (esim. Collins 1992, 2). Feministisessä teoriassa sukupuolen kaksijakoisuuden ylittämällä voidaan viitata myös sukupuolen dekonstruktioon eli sukupuolen purkamiseen ja tosinrakentamiseen.

Tällaiset ajattelutavat ovat tällä hetkellä feministisessä teoriassa tasa-arvosta selvästi enemmän pinnalla kuin tasa-arvo yhtäläisinä oikeuksina tai sukupuolieroon perustuva tasa-arvo. Feministinen tutkimus onkin nostanut toistuvasti esiin nykyisen tasa-arvopolitiikan ulossulkevuuden sen toimiessa kaksijakoisen sukupuolen käsitteen kautta ja tuonut esiin monenlaisten erojen analysoimisen tärkeyden tasa-arvonäkökulmasta.

Tasa-arvopolitiikassa moninaisuusnäkökulma ilmenee tasa-arvon käsitteen ulottamisena sukupuolten tasa-arvon ohella myös esimerkiksi etniseen ja seksuaaliseen tasa-arvoon, ei niinkään sukupuolen tai muiden kategorioiden kaksijakoisuuden kritiikkinä tai dekonstruktiona. Yhdenvertaisuudesta ja moniperusteisesta syrjinnästä käyty keskustelu ovat esimerkkejä moninaisen tasa-arvon näkökulmista tasa-arvopolitiikassa. Moninaisuusnäkökulma on tullut Suomen tasa-arvopolitiikkaan pitkälti EU:n tasa-arvopolitiikan seurauksena. Suomessa moninaisen tasa-arvon käytäntöön viemisen tavat ovat vielä haussa. Kategorioiden yhtäaikaista tarkastelua ei näy vielä oikein periaatteenkaan tasolla – esimerkiksi nykyinen yhdenvertaisuuslaki ei sisällä mainintaa moniperusteisesta syrjinnästä. Yhdenvertaisuuslakia ollaan kuitenkin uudistamassa, ja moniperusteisen syrjinnän mahdollisuus on tarkoitus ottaa lain uudistuksessa huomioon.

Työpaikoilla moninainen tasa-arvo sukupuolten tasa-arvon käsitteen laajentamisena on hyvin tavallinen lähestymistapa silloin, kun määritellään tasa-arvoa tai käydään keskustelua tasa-arvosta yleisellä tasolla. Jokainen tasa-arvotyötä tehnyt tutkija tunnistanee syytöksen sukupuolten tasa-arvosta vääränä, liian kapeana näkökulmana tasa-arvoon. Sen sijaan puhuttaessa konkreettisista tasa-arvo-ongelmista työpaikoilla puhuttiin omassa aineistossani hyvin harvoin muista eroista kuin sukupuolesta, mitä tosin saattaa selittää tasa-arvon käsitteen kytkeytyminen sukupuoleen suomalaisessa tasa-arvokeskustelussa. Kuten sukupuolieroon perustuva tasa-arvo, myös moninainen tasa-arvo työpaikoilla on palautettavissa tasa-arvoon yhtäläisinä oikeuksina: moninaisuusnäkökulmasta yhtäläiset oikeudet laajennetaan koskemaan muitakin eroja kuin sukupuolta.

Tämä luku poikkeaa rakenteeltaan sikäli edellisistä kahdesta analyysiluvusta, ”Tasa-arvo yhtäläisinä oikeuksina” ja ”Sukupuolieroon perustuva tasa-arvo”, että tarkastelen tässä kaupungin ja kemiantehtaan kehittämistyössä esiin nousseita näkemyksiä moninaisesta tasa-arvosta yhdessä. Tämä johtuu siitä, että kaupungin ja kemiantehtaan käsitykset eivät tältä osin poikkea merkittävästi toisistaan. Tällainen tarkastelutapa tekee kenties näkymättömiksi hienovaraiset erot, mutta samalla sen



avulla voidaan tarkastella sitä johdonmukaisuutta, mitä esimerkiksi sukupuolten tasa-arvon vastustamiseen moninaisella tasa-arvolla työpaikoilla liittyy. Kuten edellisissä analyysiluvuissa, myös tässä vedän luvun lopussa yhteen kaupungin ja kemiantehtaan tasa-arvotyössä esitetyt tulokset moninaisesta tasa-arvosta ja vastaan tutkimuskysymyksiini. Tutkin erityisesti, millä tavalla moninaisuusnäkökulma kaupungin ja kemiantehtaan tasa-arvotyössä näkyi, millaiseen sukupuolen ja muiden erojen määritelmiin se perustui ja millaisia seurauksia sillä oli työpaikkojen tasa-arvotyölle.

### **”Tasa-arvo on muutakin kuin nais- tai mieskysymys”: moninaisuus kaupungin ja kemiantehtaan tasa-arvotyössä**

Moninainen tasa-arvo oli läsnä tasa-arvomääritelmässä koko kaupungin ja kemiantehtaan tasa-arvosuunnittelun prosessin ajan. Tästä huolimatta moninaisuudelle annettiin harvoin muuta merkitystä tai tavoitetta tasa-arvotyössä kuin että se tulee ”ottaa huomioon”. Keskustelu moninaisuudesta ei siis ollut kovin monipuolista. Sen sijaan feministisissä tasa-arvoa käsittelevissä teorioissa moninaisuudelle annetaan monenlaisia sisältöjä. Tämän vuoksi otan moninaista tasa-arvoa käsittelevään keskusteluun mukaan feministisessä teoriassa moninaisuudesta käytyjä pohdintoja ja suhteutan työpaikoilla moninaisuudesta käytyä keskustelua niihin. Vaikka moninaisuudesta käyty keskustelu työpaikoilla oli melko pinnallista, sai moninaisuusnäkökulma sekä kaupungin että kemiantehtaan tasa-arvosuunnitelmissa näyttävän roolin ja sitä kautta edusti jossain määrin viimeistä sanaa tasa-arvosuunnittelun prosessissa. Tässä luvussa tarkastelen, miten tähän päädyttiin ja mitä toiminnallisia seurauksia sillä oli työpaikkojen tasa-arvotyössä.

## Moninaisuus periaatteena

Kaupungin ja kemiantehtaan tasa-arvotyössä moninaisuusnäkökulma tasa-arvoon esiintyi etenkin silloin, kun tasa-arvoa määriteltiin. Haastatteluissa tasa-arvo määriteltiin kysyttäessä esimerkiksi seuraavilla tavoilla: *Tasa-arvo on sitä, että [...] sukupuoli tai etninen tausta tai joku muu ei vaikuta siihen, millä tavalla työyhteisöön pääsee sisälle ja millä tavalla pääsee omaa ammattitaitoaan ja osaamistaan hyödyntämään* (Erja, kaupungin sosiaalikeskuksessa johtavassa asemassa, H4); [...] *eikä se ole pelkästään miesten ja naisten välinen tasa-arvo, vaan siinä pitäisi ottaa huomioon myös kaikki niin sanotut värilliset ihmiset, tai nämä muutkin, uskonnot ja muut semmoiset huomioon* (Olli, kemiantehtaalla luottamushenkilönä, H20). Kemiantehtaalla asiantuntijatehtävissä työskentelevän Merin mielestä tasa-arvoon puolestaan kuuluu, että *uskonnolliset tai rodulliset asiat ei saisi olla esteenä millekään asialle* (H16).

Näissä määritelmissä tasa-arvoa lähestytään sukupuolen lisäksi tai sijasta etnisyyden, rodun sekä uskonnon kautta: nämä kaikki pitäisi haastateltavien mukaan *ottaa huomioon* tasa-arvonäkökulmasta. Haastateltavat eivät kuitenkaan pohdi sen enempää, mitä huomioon ottaminen tarkoittaa tai edes sitä, millaisia etnisyyteen, rotuun tai uskontoon liittyviä tasa-arvo-ongelmia työpaikoilla on. Toki on muistettava, että haastatteluissa keskityttiin sukupuolinäkökulmaan, koska se oli *Tasa-arvosta lisäarvoa* -hankkeen lähtökohta, eikä haastateltavia siksi yleensä pyydetty avaamaan näkemyksiään moninaisesta tasa-arvosta. Silti moninaisuusnäkökulma nostettiin esiin haastatteluissa, kun haastateltavat määrittelivät omia näkemyksiään tasa-arvosta. Sen sijaan tarkasteltaessa konkreettisia tasa-arvoon ja eriarvoisuuteen liittyviä työpaikan tai työelämän käytäntöjä moninaisuusnäkökulma ei tullut esille.

Haastattelujen ohella moninaisuusnäkökulma otettiin esiin huomioon otettavana asiana kaupungin ja kemiantehtaan tasa-arvosuunnitelmissa. Suunnitelmissa moninaisuusnäkökulma esiintyi tavallisesti määriteltäessä, ketä tai keitä tasa-arvo yleensä tai tietyissä tilanteissa

koskee. Esimerkiksi kaupungin terveystieteiden tasa-arvosuunnitelmassa moninaisuusnäkökulma nostettiin esiin käsiteltäessä työssäjaksamista: *Työn organisoinnissa tulee ottaa mahdollisuuksien mukaan huomioon työntekijän ikä, terveydentila ja elämäntilanne* (S8). Kaupungin teknisen keskuksen tasa-arvosuunnitelmassa moninaisuusnäkökulma puolestaan näkyi käsiteltäessä tasa-arvoista rekrytointia: *Valintaa tehtäessä hakijoita on kohdeltava tasa-arvoisesti sukupuolen lisäksi mm. rotuun, kansalaisuuteen, ikään, fyysisiin ominaisuuksiin ja terveyteen katsomatta* (S7). Tämän konkreettisempia toimenpiteitä moninaisen tasa-arvon edistämiseksi ei suunnitelmista juuri löytynyt. Tosin myös sukupuolten tasa-arvon edistämiseen oli suunnitelmissa melko vähän konkreettisia toimenpiteitä, joten periaatteiden kytkeminen työpaikan käytäntöihin näytti ylipäätään olevan vaikea asia työpaikkojen tasa-arvosuunnittelussa.

Kaupungilla pohdittiin kuitenkin sijaisten ja määräaikaisten työntekijöiden asemaa tasa-arvonäkökulmasta konkreettisella, työpaikan käytäntöjen tasolla. Kaupungin henkilöstöstä merkittävä osa on määräaikaista työntekijöitä ja sijaisia: tutkimusajankohtana eli vuonna 2003 neljännes työntekijöistä oli määräaikaisessa työsuhteessa tai sijaisia (kaupungin henkilöstökertomus 2003). Sijaisten ja määräaikaisten työntekijöiden heikompi asema suhteessa vakinaiseen henkilökuntaan otettiin esille lähes kaikissa kaupungin tasa-arvon kehittämistilaisuuksissa, ja tämän epätasa-arvoiseksi koetun tilanteen korjaamiseksi kehiteltiin erilaisia ratkaisuja. Kaupungin palvelukeskusten tasa-arvosuunnitelmiin kirjattiin esimerkiksi, että *koulutukseen pääsee jokainen samoilla edellytyksillä palvelussuhteen laadusta riippumatta* (hallintokeskuksen tasa-arvosuunnitelma, S2); *vakanssin kaikki tehtävät hoitavalle, kelpoisuusehdot täyttävälle sijaiselle maksetaan sama palkka kuin vakinaiselle työntekijälle palvelussuhteen luonteesta riippumatta* (kaupungin henkilöstöstrategia, S1) sekä *sijaisilla ja määräaikaisilla tulee olla yhtäläiset mahdollisuudet pysyvien työntekijöiden rinnalla vaikuttaa työvuoroihin ja vuosilomien ajankohtiin* (terveyskeskuksen tasa-arvosuunnitelma, S8).

Määräaikaisissa työsuhteissa on tutkimusten mukaan vakinaisia työsuhteita pienempi palkka sekä huonommat mahdollisuudet

osallistua työtä koskeviin tärkeisiin keskusteluihin (esim. Korvajärvi 2002a, 106). Naiset ovat selvästi miehiä useammin määräaikaissa työsuhteissa (Lehto & Sutela 2008, 34–35; Pietiläinen 2007, 34), minkä vuoksi määräaikaista työsuhteista koituvat ongelmat kasautuvat etenkin nuorille naisille. Kaupungillakin epätyypilliset työsuhteet koskevat ennen kaikkea selkeästi naisennemistöisiä palvelukeskuksia, kuten sosiaali- ja terveystieteistä (kaupungin henkilöstökertomus 2003). Tästä huolimatta sijaisten ja määräaikaisten työntekijöiden asemaa ei käsitelty kaupungin tasa-arvotyössä sukupuolikiisymyksenä. Sijaisten ja määräaikaisten työntekijöiden aseman parantaminen ei myöskään kohdannut kaupungilla vastustusta, vaan tasa-arvotyöhön osallistunut henkilöstö oli valmis yhtenä rintamana ajamaan tämän kaltoin kohdellun ryhmän etuja. Sukupuolineutraali tasa-arvopuhe näyttääkin saavan sukupuolittunutta tasa-arvopuhetta helpommin hyväksynnän, tietynlaisen totuuden aseman. Toisaalta sukupuolinäkökulman huomiotta jättäminen kiisymyksessä, jossa yhteys on – ainakin tutkijan näkökulmasta – ilmeinen, herättää pohtimaan, miksi työsuhteen luonne on sallittu tasa-arvokiisymys mutta työsuhteen luonteen sukupuolittuneisuus ei.

Moninaisuusnäkökulma tasa-arvoon näyttää mahdollistavan sukupuolen ulossulkemisen tasa-arvokiisustelusta: sukupuolten tasa-arvon sijaan voidaan keskittyä johonkin toiseen, vähemmän kiisalliseen kiisymykseen. Sukupuolen huomiotta jättäminen kehittämistoiminnassa voi kuitenkin lisätä eriarvoisuutta työpaikalla, vaikka tarkoitus olisi hyvä. Jos esimerkiksi tasa-arvosuunnitelmaan kirjataan tavoitteeksi määräaikaisten työsuhteiden vakinaistaminen ja päätetään aloittaa se teknisestä keskuksesta, onnistutaan kyllä tavoitteessa vähentää määräaikaista työsuhteita, mutta samalla syvennetään sukupuolten eriarvoisuutta, koska naisten suhteellinen osuus epätyypillisissä työsuhteissa olevista kasvaa entisestään.

Sekä kaupungilla että kemiantehtaalla tasa-arvossa moninaisuusnäkökulmasta on kiise laajennetuista yhtäläisistä oikeuksista tai yhdenvertaisuudesta: jokaisella on oltava oikeus tavoitella samoja päämääriä. Moninaisuusnäkökulmasta sukupuolen lisäksi muista eroista, kuten

etnisyydestä ja iästä, tulee kiellettyjä syrjintäperusteita. Tästä näkökulmasta moninainen tasa-arvo on muodollista tasa-arvoa, joka parhaassa tapauksessa estää avoimen syrjinnän tai ainakin vähentää sitä, mutta jättää samalla piilevämät tasa-arvo-ongelmat pimentoon. Avoin syrjintä ei kuitenkaan ole ainoa tasa-arvo-ongelma, vaan eriarvoisuus syntyy usein totuttujen ajattelu- ja toimintatapojen kautta, joiden eriarvoistavia seurauksia ei välttämättä edes tiedosteta (Meyerson & Kolb 2000, 554; Mustakallio & Saari 2002, 166).

Kun tällaiset piilevämät tasa-arvo-ongelmat jäävät pimentoon tai muuten työpaikan tasa-arvokeskustelun ulkopuolelle, näyttää työpaikkojen tasa-arvotilanne lupaavalta. Harvalla on omakohtaista kokemusta syrjinnästä. Syrjinäkokemuksista voi myös olla vaikea puhua, minkä vuoksi ne eivät tule työpaikalla usein esille (Husu 2002, 50). Näin ollen eriarvoisuus näyttää asialta, mikä ei omaa työpaikkaa koske. Tämä voi olla syynä siihen, että moninaisuusnäkökulma tasa-arvoon koetaan tärkeäksi mainita periaatetasolla, mutta työpaikan arkeen ja käytäntöihin sitä ei osata kytkeä: ei yksinkertaisesti tiedetä, millä tavalla moninainen tasa-arvo tai eriarvoisuus työpaikan käytännöissä tai yksittäisten ihmisten näkökulmasta ilmenee. Lisäksi käsitys siitä, ketä tai keitä moninainen tasa-arvo koskee ja millaisia ovat nämä ihmiset, joiden erilaisuus pitää ottaa huomioon, on hyvin epämääräinen.

Moninaiset erot ja niihin liittyvä eriarvoisuus eivät kuitenkaan ole työpaikoilla vieraita. Iästä ja eri ikäryhmien välisistä suhteista työelämässä on useita tutkimuksia, jotka kertovat niin nuorten kuin ikääntyneidenkin työntekijöiden kokevan ikäsyrjintää (esim. Julkunen 2003). Myös maahanmuuttajien kotoutumista ja työllistymistä on tutkittu suhteellisen paljon, ja joissakin maahanmuuttajatutkimuksissa on otettu huomioon myös sukupuoli. Esimerkki erojen risteämisestä suomalaisessa yhteiskunnassa ovat maahanmuuttajajanaisten maahanmuuttajamiehiä huonompi työllistyminen (Martikainen & Tiilikainen 2007, 10) sekä matalampi palkkataso suhteessa naisten palkkoihin keskimäärin sekä suhteessa maahanmuuttajamiehiin (Valtioneuvoston selonteko naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 2010, 137). Seksuaalista ja sukupuolista suuntautumista työelämässä tarkasteleva tutki-

mus on puolestaan osoittanut seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kokevan syrjintää ja työpaikkakiusaamista. Lisäksi moni seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluva kokee joutuvansa salaamaan seksuaalisen suuntautumisensa tai sukupuoli-identiteettinsä, minkä on todettu aiheuttavan työpahoinvointia. (Lehtonen & Mustola 2004.)

Yksi syy, miksi tällaiset kokemukset saivat niin vähän tilaa *Tasa-arvosta lisäarvoa* -hankkeessa, liittyy hankkeen tutkimustehtävän rajaukseen. Hankkeessa keskityttiin lakisääteisen tasa-arvosuunnitelman laatimiseen, ja laki taas edellyttää kaksijakoiseen sukupuolen käsitteeseen perustuvaa tasa-arvon kehittämistoimintaa. Hanke itsessään ei siis tarttunut moninaiisiin eriarvoisuuden kokemuksiin työpaikkatasolla, minkä vuoksi ymmärrys moninaisuuden merkityksestä tasa-arvotyön kannalta jäi työpaikoilla pinnalliseksi. Kun moninaisuusnäkökulma sitten kuitenkin tuli mukaan tasa-arvotyöhön ainakin tasa-arvon määritelmien tasolla, etenkin tasa-arvosuunnitelmissa, ei lähtökohdat huomioon ottaen ole ihme, että moninaisuuden käsittely pitäytyi kovin abstraktilla tasolla.

Vaikka moninaisia eriarvoisuuden kokemuksia olisikin käsitelty hankkeen alusta alkaen, ei ole varmaa, että moninaisuusnäkökulmaa olisi kyetty ottamaan kovin paljon konkreettisemmin mukaan tasa-arvotyöhön. Työpaikkojen on käytännössä hankala lähteä toteuttamaan kovin laaja-alaiseen tasa-arvonäkemykseen perustuvaa suunnitelmaa, sillä kaikkien mahdollisten erojen huomioon ottaminen on vaikeaa, ellei mahdotonta – moninaisuudesta tulee helposti monimutkaisuutta, ainakin niiden näkökulmasta, jotka tasa-arvosuunnitelmia tekevät ja toteuttavat. Tämä oli yksi syy siihen, miksi *Tasa-arvosta lisäarvoa* -hankkeessa rajattiin tasa-arvo koskemaan naisia ja miehiä. Tästä huolimatta on selvää, ettei tasa-arvopolitiikka eikä tasa-arvotyö voi nojata enää vain kaksijakoiseen sukupuolen käsitteeseen perustuvaan tasa-arvoon. Se yksinkertaistaa työpaikkojen tasa-arvo-ongelmat ja uusintaa heteronormatiivista sukupuolijärjestystä. Kaksijakoiseen sukupuolen käsitteeseen perustuva tasa-arvo ei myös selvästikään vastaa työpaikkojen henkilöstön kokemusta eriarvoisuudesta ja sen syistä: he kokevat sukupuolten tasa-arvon rajaavan ulkopuolelleen kaikki muut

eriarvoisen kohtelun syyt, kuten iän ja etnisen taustan. Tulevaisuudessa tutkimus ja tasa-arvotyö toivottavasti löytävät muitakin tapoja edistää moninaista tasa-arvoa kuin ”ottaa ne huomioon”.

### *Erillään olevat erot*

Kaupungin ja kemiantehtaan tasa-arvotyössä tasa-arvonäkökulmasta huomioon otettavia eroja tarkasteltiin toisistaan ja siis myös sukupuolesta erillisinä. Tasa-arvon kytkös sukupuoleen oli lähtökohtaotetus, joten moninaisuusnäkökulma saatettiin ilmaista toteamalla, että *tasa-arvo on muutenkin kuin nais- tai mieskysymys*, kuten kaupungin sosiaalikeskuksen yhteistoimintaryhmän kokouksessa (T2). Sama lause päättyi myös sosiaalikeskuksen tasa-arvosuunnitelmaan (S6). Terveyskeskuksen tasa-arvosuunnitelmassa (S8) puolestaan todetaan, että *tasa-arvoisuus tulee laajentaa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta koskemaan myös nuorten, ikääntyneiden, etnisten ryhmien ja eri tavoin vammaisten tasa-arvo*, kaupungin kehittämisiltapäivässä eriarvoista kohtelua pohtivassa ryhmässä (T8) taas todetaan, että *ei ole vain sukupuolten eriarvoisuutta, vaan myös eri ammattiryhmien välistä epätasa-arvoa*. Näin moninaisesta tasa-arvosta tuli kokoelma erilaisia *kysymyksiä*, joiden ei ajateltu liittyvän toisiinsa. Sukupuoli ymmärrettiin yhdeksi tasa-arvokysymykseksi muiden joukossa.

Suomessa tasa-arvolla on ollut tapana viitata nimenomaan sukupuolten tasa-arvoon (esim. Julkunen 2010, 69; Liljeström 2008, 231). Myös työpaikoilla sukupuolten tasa-arvoa voidaan pitää tällaisena etusijalle asettuvana merkityksenä, sillä jos tasa-arvolla tarkoitetaan muuta kuin sukupuolten tasa-arvoa, siitä yleensä erikseen mainitaan. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että sukupuolten tasa-arvo hyväksyttäisiin työpaikoilla itseoikeutetuksi tulkinnaiseksi tasa-arvosta. Sukupuolten tasa-arvo haastetaan työpaikoilla jatkuvasti, ja tilalle tarjotaan toisia tulkintoja tasa-arvosta. Moninainen tasa-arvo on yksi tasa-arvon vaihtoehtoisista tulkinnoista. Sukupuolten tasa-arvo ja moninainen tasa-arvo ovat kaupungin ja kemiantehtaan tasa-arvotyössä kamppailevia ymmärryksiä tasa-arvosta (vrt. Halford & Leonard 2001, 21).

Kaupungin ja kemiantehtaan tasa-arvotyössä esiintyvissä moninaisen tasa-arvon tulkinnoina erot, joihin moninainen tasa-arvo liitetään, nähdään toisistaan erillisinä, kaksijakoisina erotteluina: nainen – mies, nuori – vanha, kantasuomalainen – maahanmuuttaja ja niin edelleen. Näillä eroilla ei ajatella olevan tekemistä toistensa kanssa. Nämä kaikki tietysti ovat häilyviä kategorioita: on tulkinnanvaraista, milloin henkilö esimerkiksi muuttuu nuoresta keski-ikäiseksi ja keski-ikäisestä vanhaksi. Myöskään sukupuoli ei ole yksiselitteinen edes biologisena, saati yhteiskunnallisena kategoriana. Lopulta siinä, kenet mihinkin kategoriaan luetaan, onkin kyse tulkinnasta ja myös vallankäytöstä (Verloo 2006, 221; Yuval-Davis 2006, 201). Sen, ettei kategorioita pureta tasa-arvotyössä, voikin ajatella kertovan siitä, että moninaista tasa-arvoa tarkastellaan periaatteen tasolla, ei oikeiden ihmisten kautta. Siksi esimerkiksi moniperusteisen syrjinnän mahdollisuus ei tule keskusteluissa edes esiin.

On syytä muistaa, että moninaisuusnäkökulma tekee vasta tuloaan esimerkiksi Suomen tasa-arvopolitiikkaan. Myöskään politiikan tasolla erojen keskinäistä yhteyttä ei vielä juuri ymmärretä (Holli 2007, 83), vaikka moniperusteisen syrjinnän käsite toki on olemassa. Ei siis ole ihme, että työpaikoilla on vaikeuksia tarttua moninaiseen tasa-arvoon kovin konkreettisella otteella – etenkin aineistonkeruujankohtana, 2000-luvun alussa, jolloin tietoa saati kokemusta moninaisesta tasa-arvosta ja sen kehittämisestä ei ollut tarjolla senkään vertaa kuin tänä päivänä.

Paitsi työpaikkojen tasa-arvopuheessa, myös esimerkiksi eriarvoisuutta käsittelevissä tutkimuksissa saatetaan tarkastella sukupuolen, rodun ja luokan kaltaisia kategorioita toisistaan erillisinä muuttujina. Hae Yeon Choo ja Myra Marx Ferree (2010, 140–141) mukaan sellaisissa tutkimuksissa, joissa tarkastellaan sukupuolta, rotua ja luokkaa erillisinä muuttujina ja pyritään löytämään se, jolla on suurin vaikutus eriarvoisuuden tuottamisen näkökulmasta, on kaksi toisiinsa kytkeytyvää ongelmaa. Ensinnäkin, tutkittaessa sukupuolta, rotua ja luokkaa erillisinä muuttujina jätetään huomiotta intersektioiden prosessimaisuus, millä Choo ja Ferree tarkoittavat kategorioiden keskinäistä



vuorovaikutusta niiden intersektioissa niin, että kategorioiden kohtaaminen muokkaa kategorioita itseään ja niihin liittyvää eriarvoisuutta. Toiseksi, tällaisessa analyysissä sukupuolen, rodun ja luokan vaikutukset eriarvoisuuden näkökulmasta nähdään pääasiassa sorrettiun ryhmään kuuluvien näkökulmasta. Esimerkiksi rodun vaikutuksia tarkastellaan usein värillisten, muttei valkoisten näkökulmasta. Choon ja Ferreen mukaan kategorioiden erillisyydestä lähtevä tutkimus jättääkin huomiotta keskeisiä eriarvoisuuden tuottamisen mekanismeja, ja saattaa itse päätyä uusintamaan joitakin eriarvoisuuksia.

Kun tarkastellaan tasa-arvonäkökulmasta eroja toisistaan erillisinä, ei eriarvoisuuden syitä tavoiteta riittävästi ja on väistämätöntä, että toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi jäävät puolinaisiksi (vrt. Meriläinen ym. 2009, 239). Otetaan esimerkiksi ikään liittyvä eriarvoisuus, joka mainittiin sekä kaupungin että kemiantehtaan tasa-arvotyössä keskeiseksi, toisinaan jopa keskeisimmäksi tasa-arvo-ongelmaksi työpaikoilla. Kun ikään liittyvää eriarvoisuutta tarkastellaan sukupuolten eriarvoisuudesta erillisenä kysymyksenä, nähdään siitä vain osa. Päivi Korvajärvi (2002a, 105–106) havaitsi tutkiessaan sukupuolistuneita käytäntöjä kunnan sosiaalitoimistossa, että yksi tapa tuottaa hierarkioita naisten kesken oli luoda suhteita, joita Korvajärvi nimittää äiti-tytär-suhteiksi. Vanhemmat työntekijänaiset ottivat vanhan viisaan äidin roolin ja nuoremmille naistyöntekijöille jäi tämän kapinallisen, mutta koulutetun tyttären osa. Nuoremmat työntekijät sen sijaan eivät nähneet vanhempia kollegoitaan huolehtivina äiteinä vaan pomoina, vaikkei heillä ollut virallista auktoriteettiasemaa sanella, mitä nuorempien työntekijöiden pitäisi tehdä. (Emt.) Ikään liittyvä eriarvoisuus siis kietoutuu sukupuoleen liittyvään eriarvoisuuteen ja tuottaa työssä hierarkioita, jotka eivät ole palautettavissa yksin ikään tai sukupuoleen: ilman sukupuolinäkökulmaa ongelmat näyttäytyvät eri-ikäisten kommunikointivaikeuksina, ilman ikänäkökulmaa taas naisten keskinäisenä nokitteluna.

Erojen tuottaminen on myös tilannesidonnaista: tilanne muokkaa niitä merkityksiä, joita eroille annetaan ja niitä odotuksia, joita eroihin kohdistetaan. Amel Adib ja Yvonne Guerrier (2003) ovat

tutkineet, miten eroja tuotetaan ja miten ne risteävät hotellityössä, pelkästään naisista koostuvissa työyhteisöissä. He toteavat sukupuolen, kansalaisuuden, rodun, etnisyyden ja luokan kategorioiden olevan yhtäaikaista ja toisistaan riippuvaisia. Niillä on myös liikkuva luonne: yhtenä hetkenä sukupuoli voi olla haastateltavan kertomuksessa etusijalla, toisena taas luokka. Haastateltavat käyttivätkin kategorioita luovasti tuottaakseen eroja itsensä ja toisten naisten välille. Adibin ja Guerrierin tutkimus osoittaa, etteivät erot ole erillisiä ja pysyviä, vaan heidän aineistonsa kautta välittyy neuvottelu kategorioiden välillä ja kategorioiden määrittelyjen muuttuminen tilanteen mukana.

Erojen ajateltiin kaupungin ja kemiantehtaan tasa-arvotyössä olevan erillisiä, mutta kuitenkin riittävän samankaltaisia, että moninaista tasa-arvoa voidaan edistää jokaisen eron näkökulmasta samoin toimenpitein. Esimerkiksi niissä tasa-arvosuunnitelmissa, joissa tasa-arvo määriteltiin moninaisuusnäkökulmasta, saatettiin mainita, että suunnitelma koskee paitsi sukupuolten tasa-arvoa, myös vaikkapa ikään, etnisyyteen ja asemaan liittyvää tasa-arvoa. Näin ollen kategoriat oletetaan samanlaisiksi tai vastaaviksi tasa-arvonäkökulmasta. Kuitenkin työelämässä esimerkiksi sukupuolten tasa-arvolla ja seksuaalisella tasa-arvolla on erilaisia, vaikkakin osin päällekkäisiä tavoitteita. Siinä missä sukupuolten tasa-arvossa naisten ja miesten yhtäläinen edustus johtotehtävissä voi olla keskeinen tavoite, ei tällainen tavoite seksuaalisen tasa-arvon kohdalla ole mielekäs.

Moninaisuuden käsittely tasa-arvopolitiikassa on saanut samasta syystä osakseen kritiikkiä. Mieke Verloo (2006) on kritisoinut Euroopan Unionin moninaisuutta koskevaa tasa-arvopolitiikkaa siitä, että moninainen tasa-arvo oletetaan monistetuksi sukupuolten tasa-arvoksi, jota voidaan edistää samoilla toimenpiteillä kuin sukupuolten tasa-arvoa. Tällainen ”yhden koon” malli tai lähestymistapa (’one size fits all’ approach) ei ota huomioon sitä, että kategoriat, kuten sukupuoli, seksuaalisuus ja etnisyys eivät ole samanlaisia suhteessa tasa-arvoon.

Verloo (emt.) on verrannut tasa-arvonäkökulmasta neljää kategoriaa: sukupuolta, rotua/etnisyyttä, seksuaalista suuntautumista sekä

luokkaa. Hän havaitsi jokaisella kategorialla olevan erilainen suhde tasa-arvoon: eriarvoisuuden syyt, eriarvoisuutta tuottavat mekanismit sekä tasa-arvotavoitteet ja keinot niihin pääsemiseksi ovat kunkin kategorian näkökulmasta erilaiset. Lisäksi kunkin kategorian sisällä on erilaisia tasa-arvotavoitteita. Esimerkiksi rodulliseen/etniseen tasa-arvoon pyrkivillä ei ole yksimielisyyttä siitä, tavoitellaanko valtakulttuuriin integroitumista vai monikulttuurisuutta. Koska sukupuoleen, seksuaalisuuteen, rotuun/etnisyyteen ja luokkaan liittyvä eriarvoisuus on erilaista, tulisi erilaisia tasa-arvoja Verloon mukaan myös edistää erilaisin toimenpitein. Tasa-arvojen välistä vastakkainasettelua puolestaan voidaan välttää poliittisella suunnittelulla, kuten resurssien tasapuolisella jakamisella. (Emt., 215–222, 224.)

Sinänsä yksimielisyyttä tasa-arvotyön tavoitteista ei tarvita, jotta voidaan edistää tasa-arvoa. Sukupuolten tasa-arvosta on olemassa erilaisia tulkintoja, ja ne saavat olla olemassa rinnakkain, kunhan käsitteiden tilanteistenkin valintojen seurauksista ollaan ainakin jossain määrin tietoisia. Kun moninaisuudesta puhutaan ”yhden koon mallin” mukaan, voidaan sanoa, ettei käsitteen valinnan seurauksista olla tietoisia. Kun ei oteta huomioon moninaisuuteen luettujen kategorioiden eroja tasa-arvonäkökulmasta, päädytään abstraktiin määritelmään tasa-arvosta, jolla on vähän tekemistä työpaikkojen käytäntöjen ja siellä työskentelevien ihmisten kokemusten kanssa.

Feministisissä intersektionaalisuuden teorioissa tarkastellaan erojen yhteen kietoutumisia ja risteämisiä. Sukupuolta teoretisoidaan tavalla, jossa sukupuolta ei nähdä erillisenä muista kategorioista, vaan kietoutuneena niihin (Adib & Guerrier 2003, 430). Irene Browne ja Joya Misra (2003, 506) huomauttavat, että intersektionaalisuus on enemmän kuin erillisiä analyysejä rodusta ja sukupuolesta perinteisten teorioiden kautta. Siksi tarvitaan uusia teorioita, jotka keskittyvät niihin monimutkaisiin prosesseihin, joiden kautta kategoriat kietoutuvat sekä toisiinsa että esimerkiksi työmarkkina-asemaan. (Emt.) Feministisissä intersektionaalisuuden teorioissa onkin kritisoitu sellaisia intersektionaalisuuden tutkimisen tapoja, joissa kategorioita sekä ihmisten kokemuksia kuvataan niin, että heitä tarkastellaan jonkin tietyn, va-

kaan sosiaalisen ryhmän edustajina (Yuval-Davis 2006, 205). Dortha Staunæs (2003, 103–104) muistuttaakin, että eletyt kokemukset ovat monimutkaisia ja elettyinä kategoriat ovat täynnä poikkeuksia, muutoksia ja murtumia. Sen sijaan, että kategoriat otettaisiin intersektionaalisen analyysin lähtökohdaksi, tulisi Staunæsin mukaan tutkia sitä, miten kategorioita tuotetaan jokapäiväisessä vuorovaikutuksessa.

Tasa-arvonäkökulmasta tämä tarkoittaa sitä, että moninaisuutta ei ensinnäkään voi lähestyä kaksijakoisen sukupuolen käsitteen kautta, vaan tarvitaan toisenlaista ymmärrystä sukupuolesta, samoin kuin muista eroista. Kaksijakoinen sukupuolen käsite uusintaa heteronormatiivisuutta sekä yhtenäistä ja yhteistä naisen ja miehen kategoriaa. Samalla tasa-arvo-ongelmiksi tunnistetaan ja tunnustetaan vain kaksijakoiseen sukupuolikäsitteeseen sopivat ongelmat (Honkanen 2007; 2008; Juvonen 2002; Tuori 2007, 167). Moninaisen tasa-arvon ja eriarvoisuuden mekanismien ymmärtäminen edellyttääkin sellaisia sukupuolen käsitteitä, joissa ymmärretään erot ja valtasuhteet myös sukupuolen sisällä. Lisäksi tulisi ottaa kriittisen tarkastelun kohteeksi se, miten kategorioita tuotetaan esimerkiksi työelämän käytännöissä: miten ihmiset mukautuvat tai vastustavat sitä, mikä on missäkin tilanteessa sopivaa ja mikä ei, ja miten he asemoivat toiset ihmiset suhteessa näihin tilanteisiin.

Joissakin feministisissä intersektionaalisuuden teoretoinneissa on jopa kritisoitu kategorisointia sinänsä. Elettyjen, monimuotoisten kokemusten niputtaminen johonkin kategoriaan tai kategorioihin on nähty yksinkertaistavana, mikä tekee kategorioista itsestään silkkää fiktiota. Kategorioiden tuottaminen ja uusintaminen on myös nähty ulossulkevana prosessina, joka itsessään tuottaa eriarvoisuutta. (McCall 2005, 1777.) Samasta syystä jotkut feministiteoreetikot, kuten Judith Butler (1990/2006) ja Tuija Pulkkinen (1998) ovat kritisoineet vakaata ja yhtenäistä naisidentiteettiä poliittisen toiminnan perustana siitä, että naisidentiteetti, jota feminismi koettaa purkaa, luonnollistetaan politiikan nimissä. Pulkkinen (1998, 202) mukaan poliittisen toiminnan perustana tulisi sen sijaan olla luonnollistamaton naisidentiteetti, joka on jatkuvasti purkamisen kohteena. Butlerin (1998/2006, 66–67)

mukaan taas naisen kategorian pirstoutuneisuuden tunnustaminen saattaisi edistää liittoutumista politiikan nimissä juuri sen vuoksi, että naisen kategorian yhtenäisyyttä ei oleteta eikä toivota. Näin feministinen politiikka voisi vedota myös joukkoon naisia, joille naisen kategoria on merkityksiltään kyseenalainen.

Tasa-arvotyössä Butlerin ja Pulkkinen ehdottamien strategioiden soveltaminen käytännössä vaatii kuitenkin käsitteiden avaamista ja purkamista työpaikkatasolla, enkä ole varma, missä määrin näitä strategioita on mahdollista tasa-arvotyössä edes soveltaa. Tasa-arvotyössä lähdetään aivan ensimmäiseksi siitä, että työntekijöillä on sukupuoli ja sukupuolella on merkitystä siinä, miten asemoimme itsemme ja toisemme suhteessa työhön. Tasa-arvotyössä selvitetään, millaista sukupuoleen liittyvää eriarvoisuutta työpaikalla on, ja vasta sitten pohditaan toimenpiteitä sen purkamiseksi. Jo tämä on osoittautunut työpaikoilla haasteelliseksi (esim. Huhta ym. 2007). Kaksijakoisuutta purkavat määritelmät sukupuolesta saattavat olla liian kaukaisia ihmisten arkiymmärrykselle, minkä vuoksi niiden käyttäminen aiemmissa tasa-arvohankkeissa on johtanut hankkeiden osittaiseen epäonnistumiseen (Ely & Meyerson 2000, 600). Esimerkkinä tästä Robin Ely ja Debra Meyerson (emt.) kertoivat toimintatutkimushankkeestaan, jossa tutkijat eivät löytäneet työpaikkojen osallistujien kanssa yhteistä kieltä. Tutkijoiden käsitykset sukupuolesta jäivät työpaikoille etäisiksi, minkä seurauksena sukupuolinäkökulma lipui lopulta kokonaan kehittämistyön ulkopuolelle. (Emt.) Tällaisten määritelmien kautta on myös hankala löytää konkreettisia tasa-arvoa edes tilanteisesti edistäviä toimenpiteitä työpaikoilla – jos kohta se ei ole helppoa kaksijakoisen sukupuolen käsitteen avullakaan. Sukupuolen kategorian purkaminen voi myös tuottaa mielikuvan, että tasa-arvotyössä on kyse sukupuolen näkymättömäksi tekemisestä, vaikka tavoite on päinvastainen.

Salla Tuori (2007, 158–159) huomauttaa, että puhumalla esimerkiksi maahanmuuttajanaisista, suomalaisista naisista ja valtaväestön naisista tuotetaan kuvaa selkeistä kategorioista, joiden rajoja ei voisi ylittää. Tutkijat eivät ole tämän nimeämisen ulkopuolella, vaan käyttävät kysymyksissään ja analyysissään näitä ja muita (kahtia)jakoja,

kuten sukupuolen kategorioita nainen ja mies. Kuten Tuorin, myös oma tarkoitukseni on asettaa tutkimuksessa käyttämäni keskeiset kategoriat, kuten nainen ja mies, kyseenalaiseksi ja tuoda näkyviin se, miten kategoriat saavat merkityksiä. Tuori sanoo maahanmuuttajanaisten kategorian olevan tärkeä hänen työssään siksi, että sanan käyttämättä jättäminen johtaisi helposti sekavuuteen eikä sinänsä purkaisi käsitettä. Samalla hän kuljettaa analyysissään mukana ajatusta siitä, että nimitys saattaa kiinnittää maahanmuuttajanaiset tiettyihin ominaisuuksiin. (Tuori 2007, 158–159.) Käytän itse kategorioita nainen ja mies samaan tapaan: selkeyden vuoksi käytän näitä kategorioita, kuitenkin avaten ja purkaen niihin liittyviä merkityksiä sekä tehden näkyviksi tapoja, joilla tasa-arvotyössä annetaan merkityksiä näille kategorioille.

Hanna Ojala (2010, 54) puoltaa naisen kategorian käyttöä siksi, että jos ajatellaan naisen olevan kulttuurisesti nimetyn paikan ohella myös otettu positio, on nainen tärkeä sosiaalinen, kulttuurinen ja materiaallinen kategoria, josta käsin ja johon suhteessa arjen käytäntöjä rakennetaan ja niitä eletään. Tämän vuoksi Ojala katsoo, että naisen kategoria on merkityksellinen myös toimijuuden muotoutumisessa ja toimijuuden tunnon kannalta. Lisäksi naisen kategorian tunnistaminen mahdollistaa naisten välisten suhteiden tarkastelun ja siten naisen kategorian tekemisen vivahteikkaammaksi. (Emt.) Tätä kautta ajattelen naisen kategorian tärkeyden myös omassa tutkimuksessani ja tasa-arvotyössä: positiona, josta käsin ja johon suhteessa työelämän sukupuolistavia käytäntöjä rakennetaan ja eletään.

Samalla tasa-arvotyössä voidaan ottaa huomioon se, että kategorioiden nainen ja mies kaavamainen käyttö kiinnittää naiset ja miehet tiettyihin ominaisuuksiin. Tämä taas voi tuottaa eriarvoisuutta työssä, esimerkiksi jos koetaan, että miehet sopivat sukupuolensa takia paremmin johtajiksi. Tasa-arvotyössä voidaankin tuoda esiin ja purkaa sukupuolen määritelmiä, jotka ovat tuottaneet eriarvoisuutta käytännössä. Lisäksi naisten keskinäisiä ja miesten keskinäisiä eroja ja valtasuhteita on syytä tuoda näkyviin, jotta ei tuettaisi kaksijakoista ja kaavamaista ajattelutapaa tasa-arvosta ainoastaan naisten ja miesten välisenä suhteena (Tuori 2007, 167). Tämän ohella tasa-arvotyössä voidaan tuoda

esiin naisen ja miehen kategorioiden kulttuurista rakentuneisuutta tarkastelemalla, miten käsityksemme naisista ja miehistä ovat muodostuneet. Näin voidaan ymmärtää, että sukupuoli ei ole biologinen fakta ja että naiseus tai mieheys voidaan tehdä myös toisin – jos vain esimerkiksi työelämän rakenteet ja käytännöt sen sallivat.

Chandra Mohantyn (1999, 232) mukaan feministisen teorian yksi keskeinen kysymys on ”Naisen” ja ”naisten” välinen suhde. Mohanty ymmärtää Naisen kulttuuriseksi ja ideologiseksi tuotokseksi, naiset taas todellisina, materiaalisina ja kollektiivisten historioittensa subjekteina. Yhteys Naisen ja naisten välillä ei perustu vastaavuuteen, vaan kyse on mielivaltaisesta, kulttuurisesti tuotetusta suhteesta. (Emt.; myös Brunila 2009b, 42.) Kun tekee tasa-arvotyötä naisten kanssa Naisen kategorian kautta, päätyy helposti uusintamaan Naista. Naisen kategoriaa voidaan kuitenkin käyttää myös strategisesti. Tasa-arvotyössä naisen kategoriaa voidaan käyttää, jotta voidaan puhua työpaikkojen kielellä eroista ja eriarvoisuudesta – myös naisten keskinäisissä ja miesten keskinäisissä suhteissa. Samalla kuitenkin avataan ja puretaan kategorioihin liittyviä vastakkainasetteluja ja stereotypioita.

Tätä voidaan ajatella myös strategisena essentialismina Gayatri Chakravorty Spivakia (1987, 1996) mukaillen. Strategisessa essentialismissa omaksutaan jokin kollektiivinen, olemuksellinen identiteetti tiettyjen poliittisen päämäärien saavuttamiseksi ja unohdetaan hetkeksi todelliset eroavaisuudet. (Spivak 1987, 205; 1996; myös Kuortti 2007, 18; Brunila 2009b, 42.) Vaikka naisen kategorian moninaisuus tunnustetaan ja tunnustetaan teoriassa, joutuvat naiset monissa käytännön tilanteissa edustamaan usein sukupuoltaan (Rantonen 2001, 46–47). Siksi voi olla välttämätöntä käyttää naisen kategoriaa. Strategisessa essentialismissa on kuitenkin aina vaarana se, että essentialismin käytöstä tulee kritiikitöntä ja strategia alkaa toimia itseään vastaan (Kuortti 2007, 18; Rantonen 2001, 59).

Tasa-arvotyössä sukupuolen kategorian strategista käyttöä on mahdollista soveltaa tutkimusavusteisessa tasa-arvon kehittämistyössä. Strateginen essentialismi on kuitenkin ennen kaikkea feministisen teorian ja politiikan työkalu, ei työpaikkatason tasa-arvotyön menetelmä.

Pääsääntöisesti työpaikkojen on selvittävä tasa-arvosuunnittelusta omin nokkineen, ilman tutkijoita. Myös tasa-arvolaki, johon työpaikkoja koskeva tasa-arvosuunnitteluvaihtoehto nojaa, lähtee kaksijakoisesta sukupuolen käsitteestä. Siksi naisen ja miehen kategorioihin enemmän tai vähemmän strategisesti nojaaminen on oikeastaan ainoa vaihtoehto työpaikkojen tasa-arvotyössä.

### *Kenen tasa-arvo?*

Yksi moninaista tasa-arvoa koskeva kysymys on, ketä moninaisen tasa-arvon piiriin luetaan, millaisia toimijoita tasa-arvotyön nähdään koskevan. Moninaisen tasa-arvon määrittely on väistämättä tavalla tai toisella ulossulkevaa, sillä valitsemalla tietyt kategoriat suljetaan samalla toiset tasa-arvon ja tasa-arvotyön ulkopuolelle. Kaupungin teknisen keskuksen tasa-arvosuunnitelmassa (S7) tasa-arvo määriteltiin seuraavasti: *Kohtelun ja arvostuksen on oltava tasa-arvoista ikään, sukupuoleen, ammattiryhmään, rotuun tai muihin ominaisuuksiin katsomatta. Myös eri henkilöstöryhmiä, tuntipalkkaisia, kuukausipalkkaisia, kesätyöntekijöitä ja sijaisia on kohdeltava tasa-arvoisesti.* Tässä siis tasa-arvoon luetaan kuuluvaksi yhtäältä henkilöön liittyviä ominaisuuksia kuten ikä, sukupuoli ja rotu, toisaalta työhön liittyviä asioita kuten ammatti- ja henkilöstöryhmä sekä työsuhteen luonne. Näiden lisäksi kaupungin ja kemiantehtaan tasa-arvotyössä mainittiin moninaiseen tasa-arvoon kuuluviksi ainakin uskonto, terveydentila, elämäntilanne, kansalaisuus sekä fyysiset ominaisuudet. Toisinaan lista jätetään avoimeksi, kuten kemiantehtaalla työskentelevän Ollin haastattelussa (H20), jossa hän sanoo tasa-arvon tarkoittavan sitä, että otetaan *uskonnot ja muut semmoiset* huomioon.

Siinä, mitkä asiat hyväksytään osaksi moninaista tasa-arvoa ja mitkä jätetään sen ulkopuolelle, on kyse vallankäytöstä, määrittelyvallasta. Määrittelemällä jotkin asiat tasa-arvoon kuuluviksi määritellään samalla se, kenet hyväksytään yhden keskeisen ihmisoikeuden, tasa-arvon piiriin. Esimerkiksi seksuaalista tasa-arvoa ei mainita työpaikoilla ollen-



kaan. Seksuaalisuuden on tosin todettu olevan muutoinkin työpaikoilla asia, josta ei puhuta (Korvajärvi 1998, 56). Niin ikään pienten lasten huoltajuutta ei mainita, vaikka tähän liittyvät tasa-arvokysymykset olivat useaan otteeseen esillä kaupungin ja kemiantehtaan tasa-arvotyössä. Tasa-arvoon mukaan luettujen valinnan voikin sanoa olevan mielivaltaista. Kristiina Brunila (2009b, 95) väittää, että projektitapaistuneessa tasa-arvotyössä erot ovat tulleet laitetuiksi hierarkkiseen järjestykseen sen mukaan, mistä eroista on nähty olevan työelämän näkökulmasta eniten hyötyä. Oli valinnan peruste mikä tahansa, voi valinnoilla olla joidenkin kannalta tuntuja seurauksia. Kaksijakoiseen sukupuolen käsitteeseen perustuvaa tasa-arvolakia on esimerkiksi moitittu siitä, että se mahdollistaa vain kaksijakoiseen sukupuolikäsitykseen sopivien kysymysten esiin nostamisen tasa-arvokysymyksinä (Honkanen 2007; 2008, 213; Liljeström 2008, 250).

Myös feministisissä intersektionaalisuuden teorioissa yksi keskeinen kysymys koskee sitä, kuinka monta kategoriaa tulisi ottaa huomioon analyysissä ja mitä nämä kategoriat ovat. Onko lista loputon? (Esim. Yuval-Davis 2006, 201–202.) Judith Butler (1990/2006, 238–239) huomauttaa, että ihonvärin, seksuaalisuuden ja luokan mukaisesti täsmentyvät feministiset identiteettiteoriat päätyvät usein hämmentyneeseen toteamukseen ”jne.”, ja niin edelleen. Tällainen lista pyrkii sulkemaan sisäänsä kaiken, mutta se ei koskaan pysty olemaan kaikenkattava. Butlerille luettelon lopussa esiintyvä turhauttava jne. on yhtä lailla merkki merkityksen tyhjentymisestä kuin merkityksenannon rajattomista mahdollisuuksista. Jne. on liiallisuuden merkki, joka väistämättä seuraa jokaista yritystä asemoida identiteetti lopullisesti, ja Butlerille itselleen se tarjoutuu uudeksi lähtökohdaksi feministiselle poliittiselle teoretisoinnille. (Emt.; myös Yuval-Davis 2006, 202.)

Nira Yuval-Davisin (2006, 203) mukaan Butlerin esitys merkityksen tyhjentymisestä ja merkityksenannon rajattomuudesta pätee vain identiteettipolitiikan kontekstissa. Siksi Yuval-Davisin mukaan onkin tärkeää erottaa ne analyttiset tasot, joissa yhteiskunnallisia jakoja tutkitaan. Hän itse päättyy siihen, ettei merkityksellistäminen ole rajatonta, vaan voidaan ajatella, että tietyissä oloissa tietyt erot ovat

tärkeämpiä kuin toiset tuottamaan tiettyjä paikalleen asettamisia. On olemassa eroja, kuten sukupuoli, etnisyys ja luokka, jotka muovaavat useimpien elämää useimmissa tilanteissa, kun taas toiset, kuten kasti tai pakolaisuus, koskevat pienempää joukkoa. Niille, joiden elämään nuo jaot vaikuttavat, ne ovat elintärkeitä, kuten myös niiden tekeminen näkyviksi. Siksi niiden, siis yhteiskunnallisen vallan ilmentymien, ei identiteettien, tunnustaminen on poliittisesti tärkeää. Ihmisten näkökulmia tulisi kuitenkin kuvata ilman, että heitä tarkastellaan tietyn, vakaan sosiaalisen ryhmän edustajina. (Emt.; myös Brah & Pattynama 2006, 188–189.)

Joka tapauksessa intersektionaalisissa analyyseissä on aina kyse valinnoista, joiden seurauksena tullaan laiminlyöneeksi joitakin eroja. Jokaisen eron tunnistamisen hetken voikin ajatella estävän samalla myöntämästä joitakin toisia eroja. Erojen yhteen kietoutuminen on tilanteista, eivätkä kaikki erot voi mahtua kaikkiin intersektionaalisiin pohdintoihin. (Ahmed 1998, 192–193; Valovirta 2010, 95.) Tästä seuraa kysymys, mitkä erot tasa-arvonäkökulmasta ovat sitten tärkeitä? Entä onko sukupuoli tasa-arvonäkökulmasta tärkeämpi ero kuin muut?

Sukupuolen valta-asema tasa-arvopolitiikassa on puhuttanut feministitutkijoita. Marianne Liljeströmin (2008, 250–251) mielestä tasa-arvopolitiikan toimijoiden olisi laajennettava keskustelua siitä, miten ”tasa-arvopolitiikka väistämättä ja yhä uudelleen törmää oman perustansa poissulkevaan luonteeseen, siis sukupuolitetun, luonnollistetun kaksinapaisuuden rajoihin”. Liljeström perää keskustelua siitä, ovatko tasa-arvopolitiikan toimintakyky ja tuloksellisuus riippuvaisia sen eroja kieltävästä luonteesta ja onko tasa-arvopolitiikka niin konsensuslakuista, että sen puitteisiin mahtuu vain sukupuolineutraaliuteen verhoutunut, miesnormitettu kaksinapaisuus. Kuten Liljeström toteaa, moniperusteisen syrjinnän vastustaminen on tasa-arvopolitiikalle valtava haaste, johon ei voida vastata pitäytymällä yksinomaan sukupuolten väliset erot tunnustavalla tasa-arvon käsitteessä. Samalla kun sukupuolieroa on mahdoton kieltää, on muihin eroihin välttämätöntä kiinnittää aiempaa enemmän huomiota.

Ei ole perusteltua ajatella, että naisten ja miesten välinen tasa-arvo pitäisi hoitaa alta pois (sikäli kuin se olisi edes mahdollista) ennen kuin aletaan purkaa muita epätasa-arvoa tuottavia tekijöitä (Tuori 2007, 167). Sukupuoli kietoutuu muihin eroihin, joten sukupuolten tasa-arvo sinällään voi pitää sisällään myös muita eroja. Silloin kuitenkin sukupuoli määritellään eroista tärkeimmäksi, sillä muita eroja tarkastellaan sen kautta. Edelleen jää avoimeksi, mitä eroja moninaiseen tasa-arvoon luetaan kuuluvaksi. Nämä ovat moninaiseen tasa-arvoon niin feministisen teorian, tasa-arvopolitiikan kuin työpaikkojen tasa-arvotyön käytäntöjenkin näkökulmasta liittyviä ydinkysymyksiä, joihin kaivataan kipeästi ratkaisuja.

### *Moninaisuuteen perustuva vastustaminen*

Tasa-arvon käsitteen määrittelyillä on merkitystä siksi, että määrittelyissä on aina kyse vallankäytöstä. Jokin tietty tapa määritellä tasa-arvo sulkee pois toisia määritelmiä, ainakin tilanteisesti. Määritelmiä voidaan käyttää myös toisten määritelmien kyseenalaistamiseen, kritisointiin ja poissulkemiseen. Esimerkiksi sukupuolten tasa-arvoa vastustetaan tasa-arvomääritelmien kautta: määrittelemällä tietty tulkinta tasa-arvosta ”vääräksi” ja korvaamalla se ”oikealla”. Moninaisuus näyttäytyy tutkimuksessani tällaisena poliittisesti korrektina tapana vastustaa sukupuolten tasa-arvoa.

Suomessa tasa-arvo mielletään olennaiseksi osaksi länsimaista demokratiaa. Tästä johtuu, että esimerkiksi työpaikoilla, ainakaan julkisessa keskustelussa, ei kuule kenenkään suoraan vastustavan tasa-arvoa sinänsä. Tästä huolimatta työpaikoilla voi kuulla kannatettavan asioita, jotka käytännössä lisäävät eriarvoisuutta, kuten että raskaus tai pelkästään nuori ikä ja naissukupuoli ovat itsessään legitiimejä syitä olla rekrytoimatta henkilöä vastuullisiin tehtäviin. Tasa-arvoideologian hyväksyminen ja kannattaminen periaatetasolla ei siis sulje pois eriarvoisuuden lisääntymistä käytännössä.

Anne Maria Holli, Eeva Luhtakallio ja Eeva Raevaara (2003, 15–16) havaitsivat vastustusta tutkiessaan kunnallispoliitikkojen suhtautumista sukupuolikiintiöihin. Heidän mukaansa joidenkin poliitikkojen kiintiöiden vastustaminen sai psykologisia torjuntareaktioita muistuttavia muotoja, esimerkiksi tasa-arvo-ongelmien kieltämisen tai etäännyttämisen toisiin puolueisiin tai kuntiin. Lisäksi puhe saatettiin kiinnittää muihin ”hyviin arvoihin” kuin sukupuolten tasa-arvoon, esimerkiksi ”hyvään demokratiaan”. Tutkijat arvelivat tällaisten strategioiden keskeisyyden heidän haastatteluaineistossaan liittyvän sukupuolten tasa-arvon vahvaan kulttuuriseen kannatukseen Suomessa: tasa-arvoa voi vastustaa vain verhotusti, silti asettuen ”hyvien puolelle”. Psykologisoidut vastustuksen muodot antoivat siis haastateltaville mahdollisuuden ilmaista epäilyksiä, vastahakoisuutta ja jopa aktiivista vastustusta kiintiöitä ja kunnallispolitiikan naisistumista kohtaan ilman, että haastateltavien tarvitsi avoimesti astua tasa-arvon vastustajien joukkoon. Näiden tekniikoiden avulla kiintiöiden vastustajat pyrkivät säilyttämään kasvonsa, oikeuttamaan oman toimintansa ja kieltämään olemassa olevat ongelmat. (Holli & Luhtakallio & Raevaara 2003, 15–16.)

Omassa aineistossani moninaisuuspuhe on hyvin samankaltainen strategia. Asettumalla moninaisen tasa-arvon puolelle voitiin samalla asettua sukupuolten tasa-arvoa vastaan ja silti kantaa ihmisoikeuksien puolustajan sädekehää – jopa enemmän kuin sukupuolten tasa-arvon yhteydessä, onhan moninaisessa tasa-arvossa kyse suuremman ihmisryhmän kuin naisten oikeuksista, kuten sukupuolten tasa-arvon vastustajat totesivat. Ingrid Pincusin ja Janneke van der Rosin (2001) aktiivisen ja passiivisen vastustamisen käsitteitä käyttäen moninaisuuspuhe asettuu vastustamisen muotona näiden kahden välimaastoon. Sukupuolten tasa-arvon vastustaminen moninaisuudella voi olla avointa ja aktiivista. Sen ei kuitenkaan tarvitse olla, sillä moninaisuuden määritelmät ovat usein siinä määrin abstrakteja, että niiden varaan rakennetulla tasa-arvosuunnitelmalla ei välttämättä ole kovin suurta käytännön merkitystä työpaikkojen arjessa.

Sukupuolten tasa-arvon vastustaminen johtui kaupungilla ja kemiantehtaalla monesti siitä, että sukupuolten tasa-arvo miellettiin naiskysymykseksi, siis tavoitteeksi parantaa naisten asemaa. Esimerkiksi kemiantehtaalla asiantuntijatehtävissä työskentelevä, luottamushenkilönä toimiva Teemu (H21) sanoo haastattelussaan, että *eihän [tasa-arvossa] kyse ole siitä, että naiset on ainoat alistetut, eikä myöskään siitä, etteikö naisten keskuudessa alisteta toisia*. Aiemmin haastattelussaan Teemu puhui tasa-arvosta näin:

- RL:** Onko sun uran aikana tullut [vastaan] tasa-arvoasioita?
- T:** On kyllä, mutta ei naisten ja miesten välisiä, vaan siis tasa-arvoasioita on tullut paljonkin. On itse asiassa naisten ja miestenkin välisiä, mutta siis laajemmin. Mä en mielelläni ajattele tasa-arvoa pelkästään naisten ja miesten välisenä, koska se sinällään on kovin epätasa-arvoinen ajattelumalli. [...] Tasa-arvo on tasa-arvoa, siihen kuuluu kaikki. Kyllä meillä varmaan on enempi ikäkysymykset ne, joissa enemmän ongelmia esiintyy.

Teemu siis haluaa sanoutua irti sellaisesta tasa-arvokäsityksestä, jonka mukaan vain naisia alistetaan ja naiset itse eivät alista ketään, esimerkiksi toisiaan. Sukupuolten tasa-arvoa hän pitää riittämättömänä näkökulmana tasa-arvoon, koska tasa-arvoon *kuuluu kaikki*. Teemu määrittelee oikean tasa-arvon asettamalla tasa-arvo-ongelmat hierarkiseen suhteeseen niin, että ne, joissa esiintyy hänen mielestään eniten tasa-arvo-ongelmia, asetetaan etusijalle.

Tasa-arvotyö ei kuitenkaan voi perustua yksilöiden tuntemuksiin siitä, millä alueella suurimmat tasa-arvo-ongelmat ovat. Miehet kokevat naisia useammin sukupuolten tasa-arvon toteutuneen työpaikalla, naiset taas kokevat sukupuolestaan huomattavasti useammin haittaa työssä kuin miehet (Nieminen 2008, 28–29). Joan Acker (2006) on selittänyt sokeutta eriarvoisuudelle sillä, että yksi etuoikeutettuna olemisen etuoikeus on, ettei näe olevansa etuoikeutettu. Etuoikeutetut näkevätkin Ackerin mukaan etuoikeutensa ansaittuna, mikä voi

tehdä heistä sokeita rakenteellisen eriarvoisuuden suhteen. Barbara Czarniawskan ja Marta Calásin (1997) tutkimus puolestaan osoittaa, että sukupuolisyrrjintä on ylipäättään vaikeasti tunnistettavissa, tai ehkä pikemminkin tunnustettavissa: selviäkään esimerkkejä sukupuolisyrrjinnästä ei helposti mielletä sukupuolisyrrjinnäksi, vaan syitä etsitään muualta. Siten myös muusta syystä johtuvaksi koettu syrrjintä saattaa olla sukupuolisyrrjintää.

Kemiantehtaan tasa-arvoselvityksessä (Lavikka & Uosukainen 2003) kysyttiin henkilöstöltä syrrjinnän kokemisesta ja syrrjinnän syistä, ja naiset mainitsivat suurimmaksi yksittäiseksi syrrjinnän syyksi sukupuolen (56 prosenttia naisvastaajista), kun taas miehistä yksikään ei kokenut sukupuoltaan syrrjinnän syyksi. Miehet itse arvelivat henkilökohtaiset ominaisuutensa suurimmaksi yksittäiseksi syrrjinnän syyksi (46 prosenttia miesvastaajista). Iän arveli syrrjinnän syyksi 21 prosenttia miesvastaajista ja 19 prosenttia naisvastaajista. Tämän perusteella ikä ei siis näytä olevan suurin eriarvoisuuden koettu syy kemiantehhtaalla.

Eeva Raevaara (2007, 135) toteaa tutkimuksessaan sukupuolen merkityksestä kunnallispolitiikassa, että etenkin monet johtavat miespolitiikot korostivat, ettei sukupuolella ole enää merkitystä suomalaisessa kunnallispolitiikassa, tai että muilla ulottuvuuksilla, kuten iällä tai puoluekannalla on suurempi vaikutus valtuutettujen toimintaan. Tällaiseen näkökulmaan liittyi usein kielteinen suhtautuminen sukupuolen esiin nostamiseen, ja sukupuolten tasa-arvoon liittyvät kysymykset nähtiin epäolennaisina ja aikansa eläeinä. (Emt.) Anne Maria Holli (2007, 82–83) puolestaan toteaa, että korostamalla, ettei sukupuolten tasa-arvo ole enää ajankohtainen kysymys ja että sen sijaan huomio tulisi kiinnittää muihin, tärkeämpiin tasa-arvon lajeihin, kuten maahanmuuttajien, homoseksuaalien, nuorten, vanhojen tai vammaisten asemaan, viedään sukupuolten tasa-arvolta ja siihen pyrkivältä politiikalta vaivihkaa legitimizeetti. Omassa aineistossani, etenkin kemiantehtaan tasa-arvotyössä, kävi juuri näin: moninaisuuskeskustelu vei sukupuolten tasa-arvolta ja siihen pyrkivältä kehittämisestä legitimizeettiin.

Teemu näkee haastattelukatkelmassa sukupuolten tasa-arvon riittämättömänä näkökulmana moninaiseen tasa-arvoon nähden. Hän esittää nämä tulkinnat tasa-arvosta kilpailevina, ja vastustaa sukupuolten tasa-arvoa asettamalla moninaisen tasa-arvon etusijalle. Teemu oli myöhemmin yksi niistä henkilöistä, jotka vastustivat kemiantehtaan tasa-arvoryhmän kokouksessa jyrkästi sukupuolten tasa-arvon ottamista kehittämistyön keskiöön, ja vaativat, että kehittämistyössä alettaisiin puhua ihmisten tasa-arvosta tai yhdenvertaisuudesta. Näin myös kävi, ja sukupuolinäkökulma katosi pian kehittämistyöstä lähes kokonaan. Ihmisten tasa-arvo tai yhdenvertaisuus ei kuitenkaan osoittautunut käytännössä sukupuolten tasa-arvoa laajemmaksi käsitteeksi, ainoastaan epämääräisemmäksi. Kemiantehtaalla ei pohdittu käytännön tasolla, mihin muihin asioihin kuin sukupuoleen tasa-arvo liittyy ja millä tavalla. Moninaisuusnäkökulman avulla kemiantehtaan tasa-arvoselvityksen esiin nostamat sukupuolten tasa-arvoon liittyvät ongelmat lakaistiin maton alle, mutta muille, tärkeämmiksi koetuille ongelmille ei lopulta käynyt sen paremmin.

Hae Yeon Choo ja Myra Marx Ferree (2010, 143–144) tarkastelevat tällaista eriarvoisuuksien hierarkisointia erässä sosiologisessa eriarvoisuutta käsittelevässä tutkimuksessa. Choo ja Ferree kritisoivat tätä tutkimusta siitä, että se esittää kansalaisuuden ja luokan ja niiden vaikutukset eriarvoisuuden tuottamisessa keskeisimpinä, minkä jälkeen muu, esimerkiksi rotuun ja sukupuoleen liittyvä eriarvoisuus käsitellään vähemmän merkityksellisinä lisäyksinä näihin eroihin sen sijaan, että kaikki erot nähtäisiin toisiinsa kietoutuneina. Choon ja Ferreen mukaan tutkimus, joka ottaa kansalaisuuden ja luokan lähtökohtaisesti tärkeinä, mutta staattisina kategorioina, hukkaa mahdollisuuden nähdä, miten esimerkiksi sukupuolten tasa-arvo ja eriarvoisuus muodostuvat osaksi kansallista ja luokkaidentiteettiä. (Emt.) Sama syytös voidaan esittää tasa-arvotyölle, joka asettaa esimerkiksi sukupuolen ja iän hierarkkiseen suhteeseen tasa-arvonäkökulmasta: silloin jää näkemättä iän ja sukupuolen yhteen kietoutuminen eriarvoisuuden tuottamisessa, eikä eriarvoisuuden ytimeen päästä.

Sukupuolten tasa-arvon vastustaminen moninaisella tasa-arvolla voi olla hienovaraisempaakin. Etenkin kaupungin tasa-arvotyössä vastustus tapahtui toteamalla, että on olemassa monia tärkeitä tasa-arvokysymyksiä ja sukupuolten tasa-arvo on yksi niistä, mutta vain yksi eikä välttämättä tärkein. Silloin saattaa kuitenkin käydä niin, että sukupuoli unohdetaan kehittämistyössä tilanteisesti tai kokonaan. Esimerkiksi kaupungin sosiaalikeskuksen tasa-arvosuunnitelmaan (S6) on kirjattu, että *työssäjaksaminen on tärkein kehittämiskohde*.

Kun sukupuolten tasa-arvon kehittämistyössä sanoudutaan irti sukupuolten tasa-arvosta tai ajaudutaan siihen tilanteeseen, ettei kyse enää ole sukupuolten tasa-arvon kehittämisestä, alkaa tutkija pohtia, miksi juuri sukupuolten tasa-arvossa on jotain likaista. Raija Julkunen (2010, 258) on esittänyt, että niin kauan kuin naisten ja miesten muodolliset oikeudet poikkeavat toisistaan, on tasa-arvon edistäminen helppo oikeuttaa. Sen sijaan kun yhteiskunta on muodollisesti tasa-arvoinen, pyrkivät tasa-arvopoliittinen kekseliäisyys ja kunnianhimo lakastumaan, ja tasa-arvosta saattaa tulla ”vanhaa, pölyttynyttä ja ikävästi leimautunutta”. (Emt.) Aineistossani tasa-arvo tulkittiin pitkälti muodollisten yhtäläisten oikeuksien kautta – myös silloin, kun tasa-arvo määriteltiin sukupuolieron tai moninaisuuden kautta. Molemmilla työpaikoilla muodollinen sukupuolten tasa-arvo on ainakin organisaation virallisella tasolla pääpiirteissään, toteutunut, jolloin sukupuolten tasa-arvon kehittämistyö saatetaan nähdä tarpeettomana, resurssien tuhlauksen ja turhana ristiriitojen lietsomisena.

Aineistossani on yksi esimerkki siitä, että tasa-arvotyö torjutaan siksi, että moninainen tasa-arvo koetaan liian vaikeaksi ja monimutkaiseksi. Kaupungilla asiantuntijatehtävissä toimiva Antti (H9) määritteli haastattelussaan tasa-arvon määrälliseksi kysymykseksi: on oltava yhtä monta naista ja miestä. Hän jatkaa:

**A:** Pitäisikö edes ollakaan tasa-arvoa, en mä tiedä. Sitten tulee muita tasa-arvoasioita myös tietysti, että täytyy olla ulko-maalaisia niin paljon ja niin pois päin.



- SK<sup>1</sup>:** Mitä ne muut tasa-arvoasiat sitten voi olla kuin sukupuoli?  
**A:** No tämä vähemmistö ja muita on sitten yhtä lailla, joitten tasa-arvosta ei ole nostettu niin hirveätä melua kuin miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta.

Antti on aineistossani ainoa, joka torjuu tasa-arvon sinänsä, tai ainakin pohtii torjumisen mahdollisuutta. Antti mieltää tasa-arvon päiden laskemiseksi, ja tällainen tasa-arvo onkin helppo torjua. Tähän näkökulmaan ei myöskään oikein sovi moninaisuus, josta Antilla on epämääräinen käsitys jonkinlaisena vähemmistökysymyksenä. Olisihan aika erikoista, jos työpaikalla pitäisi tasa-arvon nimissä olla esimerkiksi yhtä monta suomalaista, suomenruotsalaista, ruotsalaista, venäläistä ja niin edelleen. Antin haastattelukatkelma on yksi esimerkki tavasta torjua sukupuolten tasa-arvo tasa-arvon määrittelyjen kautta.

Moninaisuudesta käyty tasa-arvokeskustelu kaupungilla ja kemiantehtaalla kuvaa sitä, miten tasa-arvosta on luvallista puhua sekä sitä, miten tasa-arvosta ei pitäisi puhua. Sukupuolten tasa-arvo tai tasa-arvo naiskysymyksenä, naisten aseman parantamisena koetaan selvästi kiistanalaisemmaksi kuin moninainen, kaikkien tasa-arvo. Tasa-arvon käsite mielletään kaupungilla ja kemiantehtaalla vahvasti samanlaisiksi kohteluksi, kuten tasa-arvoa yhtäläisinä oikeuksina käsittelevässä luvussa pyrin osoittamaan. Jonkin tietyn ihmisryhmän oikeuksien ajaminen saatetaan nähdä tämän periaatteen vastaisena – sanottiinhan aineistossani sukupuolten tasa-arvon olevan *epätasa-arvoinen* tulkinta tasa-arvosta. Tasa-arvon edistämisen tulisi monen haastateltavani mielestä olla maltillista, harmoniaan pyrkivää ja yhteistä etua, ei jonkin yksittäisen ihmisjoukon oletettua etua ajavaa.

### *Yhteenveto: sukupuolten tasa-arvon torjuva moninaisuus*

Moninaisuus, moninainen tasa-arvo ja sukupuoli moninaisuusnäkökulmasta saavat hyvin erilaisia merkityksiä työpaikkojen tasa-arvon

---

1. Haastattelija Sirpa Kolehmainen.

kehittämistyössä kuin feministisessä teoriassa. Työpaikoilla moninaisuudella tarkoitetaan erillään olevia eroja, moninaisella tasa-arvolla niiden huomioon ottamista, lähinnä periaatteen tasolla. Se, mitä eroja tasa-arvoon missäkin tilanteessa luetaan kuuluvaksi, on mielivaltaista. Feministisessä teoriassa sen sijaan moninaisuus ymmärretään pikemmin intersektionaalisuuden, risteävien ja yhteen kietoutuvien erojen kautta. Naisen kategorian purkaminen sekä naisten keskinäisten valtasuhteiden esiin nostaminen ja analyysi ovat keskeisessä roolissa. Poliittiset strategiat vaihtelevat kategorioiden hylkäämisestä strategiseen essentialismiin eli esimerkiksi naisen kategorian hyödyntämiseen identiteettipolitiikassa, vaikka samalla tiedostetaan naisten keskinäiset erot ja yhden, yhtenäisen kategorian ulossulkevuus.

Työpaikkojen näkemystä moninaisesta tasa-arvosta voidaan kritioida epäkonkreettisuudesta: työpaikoilla ei ole käsitystä siitä, millaisia tasa-arvo-ongelmia työpaikoilla on liittyen mainittuihin eroihin, kuten uskontoon, ikään ja rotuun, eikä myöskään visiota moninaisen tasa-arvon edistämisestä muuten kuin ottamalla erot huomioon. Oikeassa elämässä erot eivät myöskään muodosta selkeärajaisia ryhmiä, vaan se, ketä mihinkin kategoriaan luetaan, on sisään- ja ulossulkevan vallankäytön tulosta. Kun erot ymmärretään lisäksi toisistaan erillisiksi, ei tavoiteta yhteen kietoutuneita tasa-arvo-ongelmia, kuten moniperusteista syrjintää. Myös tasa-arvoon sisään- ja ulossuljettujen erojen määrittelyssä on kyse vallankäytöstä, jolla on seurauksia tasa-arvotyössä: jotkut tasa-arvo-ongelmat määritellään tärkeiksi ja kehittämisen kohteiksi, toiset vähemmän tärkeiksi ja kehittämistoiminnan ulkopuolelle.

**Kuvio 7.** Moninainen tasa-arvo kaupungin ja kemiantehtaan tasa-arvotyössä  
juonirakennekaaviona

|  |  |
|--|--|
| <b>Tasa-arvotyön päämäärät</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• yhtäläiset oikeudet koskevat kaikkia ihmisiä yhtä lailla</li> <li>• tasa-arvotyöllä edistetään yhteistä hyvää</li> </ul> | <b>Tasa-arvotyön keinot</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• tasa-arvonäkökulmaan otetaan mukaan etninen, uskonnollinen, ikään liittyvä jne. tasa-arvo</li> <li>• tasa-arvo laajennetaan sukupuolten tasa-arvosta ihmisten tasa-arvoksi</li> </ul> |
| <b>Tasa-arvon esteet tai vastustajat</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• yhden ryhmän edun ajaminen on epätasa-arvoista</li> </ul>  | <b>Vastustuksen keinot tai muodot</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• tasa-arvosta tehdään naisasia</li> </ul>  |
| <b>Tasa-arvoa edistävät tekijät</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• tasa-arvon edistämiseksi on ratkaisu- tavat tärkeimmät tasa-arvo-ongelmat ensin</li> </ul>                          | <b>Tasa-arvoa edistävien tekijöiden keinot</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• tasa-arvotyössä tulee keskittyä todellisiin tasa-arvo-ongelmiin, ei sukupuolten tasa-arvoon</li> </ul>   |

Moninainen tasa-arvo tulkitaan työpaikoilla laajennetuiksi yhtäläisiksi oikeuksiksi. Yhtäläiset oikeudet halutaan tasa-arvon nimissä ulottaa kaikille henkilön ominaisuuksista tai asemasta riippumatta. Tätä lähtökohtaa vasten sukupuolten tasa-arvo näyttäytyy epätasa-arvona: yhden, yhtenäiseksi oletetun ryhmän, naisten, etujen ajamisena sen sijaan, että tuotettaisiin yhteistä hyvää tasapuolisesti kaikille. Epämääräisyydestä johtuen kaikkien tasa-arvo osoittautuu kuitenkin tasa-arvon kehittämistyössä ei-kenenkään tasa-arvoksi. Kun kaikkien tasa-arvoa yritetään edistää ”yhden koon mallin” mukaan, mainitsemalla, että tasa-arvosuunnitelmassa määritellyt toimenpiteet koskevat yhtä lailla kaikkia, ei oteta huomioon, että esimerkiksi sukupuoli ja rotu tai etnisyys eivät ole sörön perusteina yhteismitallisia. Sukupuoleen perustuvalla söröllä on erilainen historia kuin rotusöröllä. Sukupuoli- ja rotusörön purkamisessa sovelletaan myös erilaista politiikkaa, eikä tavoitteista ja keinoista ole yksimielisyyttä.

Työpaikoilla moninaista tasa-arvoa käytetään myös sukupuolten tasa-arvon vastustamiseen. Vastustaminen voi tapahtua asettamalla tasa-arvo-ongelmat tärkeysjärjestykseen, jonka häntäpäähän sukupuolten eriarvoisuus sijoitetaan. Silloin tuntuu perustellulta keskittyä ensin tärkeimpiin (ja vähemmän kiusallisiin) kysymyksiin kuin sukupuolten

eriarvoisuuteen. Koska tutkimukseni kohteena olevilla työpaikoilla ei ole selvitetty muuta kuin sukupuoleen liittyviä eriarvoisuuden kokemuksia, ei tärkeysjärjestys perustu muuhun kuin tuntemuksiin. Tuntemukset ovat huono pohja tärkeysjärjestykselle, koska ihmiset kokevat tasa-arvon toteutumisen eri tavoin. Esimerkiksi naiset kokevat sukupuolestaan selvästi useammin haittaa työelämässä kuin miehet. Vastustaminen voi tapahtua myös toteamalla, että on olemassa monia tärkeitä tasa-arvokysymyksiä ja sukupuolten tasa-arvo on yksi niistä, mutta vain yksi eikä välttämättä tärkein. Silloin saattaa kuitenkin käydä niin, että sukupuoli unohdetaan kehittämistyössä tilanteisesti tai kokonaan.

Vastustusta voi olla myös se, että tasa-arvosuunnitelma laaditaan epämääräisen moninaisuuskäsityksen varaan, jolloin sen kautta on vaikea tuottaa konkreettisia, työelämän eriarvoisuutta purkavia toimenpiteitä. Kyse voi olla siitä, ettei moninaisuutta oikein ymmärretä työpaikoilla – tekeehän se vasta tuloaan tasa-arvopolitiikkaankin. Yhtä lailla kyse voi kuitenkin olla siitä, että moninaisuus tuntuu joidenkin kannalta sukupuolten tasa-arvoa turvallisemmalta juuri epämääräisyytensä vuoksi: yhteistä hyvää julistavalla tasa-arvosuunnitelmalla ei kajota työpaikan valtasuhteisiin. Siksi moninainen tasa-arvo saattaa olla helpompaa hyväksyä tasa-arvotyön tavoitteeksi kuin sukupuolten tasa-arvo, jonka saavuttamiseksi on tarkoituskin horjuttaa sukupuolistuneita valtasuhteita työpaikalla.

Suomessa tasa-arvo on niin keskeinen yhteiskunnallinen ja yleisesti hyväksytty arvo, ettei sitä voi kasvojaan menettämättä suoraan vastustaa. Siksi vastustaminen tapahtuukin käsitteen itsensä kautta: määrittelemällä sukupuolten tasa-arvo vääräksi, epätasa-arvoa tuottavaksi näkökulmaksi tasa-arvoon, ja jokin toinen, esimerkiksi moninainen tasa-arvo oikeaksi. Moninaisuus tarjoaa siis poliittisesti korrektein tavan vastustaa sukupuolten tasa-arvoa, sillä silloin ei tarvitse vastustaa tasa-arvoa sinänsä, vain vääränlaista tasa-arvoa eli sukupuolten tasa-arvoa. Työpaikoilla ei ollut tasa-arvon kehittämistyön aikana havaittavissa erityistä huolta esimerkiksi etnisten vähemmistöjen asemasta työpaikoilla, vaikka rotu tai etnisyyys moninaisen tasa-arvon määritelmässä yleensä

mainittiinkin. Siksi moninaisen tasa-arvon funktio tasa-arvotyössä näyttää olevan ennen kaikkea sukupuolten tasa-arvon vastustaminen, ei erilaisten vähemmistöjen tasa-arvon edistäminen.

Tästä huolimatta moninaisuusnäkökulma on välttämätöntä ottaa mukaan sekä tasa-arvopoliittisiin pohdintoihin että työpaikkatason kehittämistyöhön. Feministisissä teorioissahan moninaisuusnäkökulma on ollut mukana jo pitkään, mutta jostain syystä sitä ei ole saatu vielä kanavoitua riittävästi esimerkiksi tasa-arvopolitiikkaan. Kaksijakoiseen sukupuolen käsitteeseen perustuvaa tasa-arvopolitiikkaa on syystä moitittu muiden erojen huomiotta jättämisestä ja stereotyyppisten sukupuolikäsitysten uusintamisesta. Oma tutkimukseni osoittaa, ettei kaksijakoiseen sukupuolen käsitteeseen perustuva tasa-arvokäsitys myöskään vastaa työpaikkojen henkilöstön käsitystä tasa-arvosta. Tarvitaan kuitenkin lisää tutkimustietoa siitä, mitkä ovat ne risteävät ja yhteen kietoutuvat kategoriat, joita työpaikkojen arjessa pidetään merkityksellisinä, sekä millaisia eriarvoisuuden kokemuksia niihin liittyy. Toistaiseksi moninaiseen tasa-arvoon liittyy lukuisia ongelmakohtia, joihin on löydettävä ratkaisut ennen kuin moninaisuusnäkökulma tuottaa tasa-arvotyössä muutakin kuin keinon vastustaa sukupuolten tasa-arvoa.

## 6.

### TASA-ARVOTYÖN TASA-ARVOT

Tasa-arvotyön tasa-arvot ovat moniäänisiä. Tasa-arvosta esiintyy eri työpaikoilla ja eri tilanteissa erilaisia tulkintoja, välillä keskenään ristiriitaisia, välillä toistensa kanssa neuvottelevia. Tässä luvussa palaan näihin tasa-arvoihin ja vastaan tutkimuskysymyksiini: miten ymmärrykset sukupuolesta ja tasa-arvosta muodostuvat työpaikalla, joka käy läpi tasa-arvosuunnittelun prosessin? Millaisia merkityksiä sukupuolelle ja tasa-arvolle tasa-arvotyössä annetaan? Millaisia toimija-asemia tasa-arvotyössä tulee tarjolle ja millaisia toimijoita tasa-arvotyön nähdään koskevan? Erityisesti pohdin tässä luvussa sitä, mitä seurauksia sukupuolen ja tasa-arvon määrittelyllä on työpaikkojen tasa-arvotyössä. En halua sanoa viimeistä sanaa siitä, miten tasa-arvo tulisi määritellä ”oikein”. Sen sijaan pyrin herättämään keskustelua siitä, millaisiin suuntiin erilaiset tasa-arvomääritelmät voivat viedä ja mitä näkökohtia työpaikkojen tasa-arvotyössä tasa-arvon käsitteellisen määrittelyn näkökulmasta tulisi ottaa huomioon.

## Sukupuolen ja tasa-arvon merkitykset tasa-arvotyössä

Tutkimukseni kohteena olevilla työpaikoilla oli kolme keskeistä tapaa ymmärtää tasa-arvo: tasa-arvo yhtäläisinä oikeuksina, sukupuolieroon perustuva tasa-arvo sekä moninainen tasa-arvo. Jokaisesta näistä näkökulmista annettiin sukupuolelle ja tasa-arvolle hieman erilaisia merkityksiä.

Tasa-arvo yhtäläisinä oikeuksina perustuu ajatukseen sukupuolten perimmäisestä samankaltaisuudesta. Naisten ja miesten ajatellaan olevan samankaltaisia ihmisinä, minkä vuoksi heille kuuluu samat yhteiskunnalliset oikeudet ja velvollisuudet. Naisten ja miesten sukupuoli häivytetään sen nimissä, että he ovat ennen kaikkea yksilöitä, jotka voivat rakentaa oman elämänsä sellaiseksi kuin haluavat ja kykenevät, kunhan säännöt ovat kaikille samat. Samalla vastuu tasa-arvon toteutumisesta asetetaan yksilöille itselleen. Työpaikan tai laajemmin julkisen vallan tehtäväksi nähdään yhtäläisten oikeuksien tai mahdollisuuksien takaaminen kaikille, kun taas niiden käyttämisen ajatellaan olevan yksilöistä itsestään kiinni.

Feministisessä teoriassa on kritisoitu näkemystä sukupuolten samankaltaisuudesta ja siihen perustuvasta tasa-arvosta siitä, että ihmisen ja yksilön julkilausumaton normi on mies, tai ainakin tietynlainen, hegemoninen maskuliinisuus. Miehillä jo kuuluvien oikeuksien ulottaminen naisiin tapahtuu vaatimalla naisia tulemaan miesten kaltaisiksi. Feministinen tutkimus onkin nostanut esiin työelämän sukupuolistuneita rakenteita ja käytäntöjä, joiden seurauksena työelämä on naisille ja miehille erilainen, ja joiden vuoksi naiset ja miehet ovat työelämässä eriarvoisia. Myös omassa tutkimuksessani olen tuonut esiin lukuisia virallisia ja ennen kaikkea epävirallisia käytäntöjä, tapoja, normeja ja odotuksia, jotka asettavat naiset ja miehet erilaiseen asemaan työpaikoilla. Tällainen sukupuolen näkyväksi tekeminen osoittaa, että tasa-arvo yhtäläisinä oikeuksina ei riitä poistamaan työelämän eriarvoisuutta.

Tutkimukseni kohteena olevien työpaikkojen tulkinta sukupuolten samankaltaisuudesta ja siihen perustuvasta tasa-arvosta yhtäläisinä oikeuksina on samantapainen kuin 1960- ja 1970-lukujen liberaalife-

ministinen tulkinta sukupuolesta ja tasa-arvosta: yhtäläiset oikeudet takaavat tasa-arvon, koska ne antavat naisille mahdollisuuden tulla miesten kaltaisiksi ja siten yhteiskunnan keskeisille paikoille. Mutta toisin kuin liberaalifeministeillä, työpaikoilla on vankka usko siihen, että yhteiskuntamme on pohjimmiltaan samanarvoinen ja vaatii vain pieniä korjauksia. Näkemys ei toki työpaikoillakaan ole näin yksiaäninen: työpaikoilla esiintyy myös kritiikkiä sitä kohtaan, että tietyt rakenteet ja käytännöt suosivat miehiä, jotkut (erityisesti työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista koskevat käytännöt) myös naisia. Työpaikkojen tulkinnossa tasa-arvosta yhtäläisinä oikeuksina jää myös puuttumaan feministisessä teoriassa jo vuosikymmeniä sitten esiin nostettu tasa-arvon miesnormin kritiikki. **Vaikka yhtäläisiä oikeuksia tarvitaan tasa-arvotyössä, tarvitaan myös sukupuolen eli naisiin ja miehiin kohdistuvien valtasuhteiden, asenteiden, mielikuvien ja odotusten näkyväksi tekemistä.**

Tarkasteltaessa tasa-arvoa sukupuolieron näkökulmasta sukupuoli sai merkityksiä eron kautta. Naiset määriteltiin erilaisiksi kuin miehet, yhtenäiseksi ryhmäksi, jonka keskinäisiä eroja ei juuri otettu keskustelussa huomioon. Naiseuteen ja mieheyteen liitetyt piirteet olivat melko kaavamaisia. Naisia esimerkiksi pidettiin tarkkoina, miehiä suurpiirteisinä. Juuri eron vuoksi sukupuolten välillä ajateltiin vallitsevan keskinäinen harmonia: naiset ja miehet tarvitsevat toisiaan ja toistensa taitoja erilaisuutensa takia. Esimerkiksi työn kontekstissa ajateltiin, ettei kumpikaan sukupuoli selviä kaikista töistä tai työtehtävistä yksinään, vaan tarvitaan sukupuolen mukaista työnjakoa, että sukupuolierityinen osaaminen saadaan käyttöön siellä, missä sille on tarvetta. Sukupuoliero nähtiin luonnolliseksi ja itsestään selväksi asiaksi.

Feministisissä sukupuolieroon perustuvissa teorioissa tasa-arvosta huomio kiinnittyy ennen kaikkea sukupuolten valtasuhteisiin ja niiden purkamiseen. Naisia ei yritetä mukauttaa vallitsevaan yhteiskunnalliseen järjestykseen, vaan tuo järjestys pyritään kääntämään nurin ja tuomaan naisellinen marginaalista keskiöön. Tässä suhteessa feministinen teoria eroaa työpaikkojen näkemyksistä sukupuolieroon perustuvasta tasa-arvosta: työpaikoilla silloinkin, kun sukupuolten eriarvoisuus tun-



nustettiin, ajateltiin, että tasa-arvoon päästään parhaiten kohtelemalla erilaisia samalla tavalla. Kritiikki kohdistui ainoastaan siihen, että tällä hetkellä naisia ja miehiä ei kohdella samalla tavalla.

Feministinen teoria sukupuolieroon perustuvasta tasa-arvosta on auttanut ymmärtämään sitä, miksi naisten ja miesten eriarvoisuus jatkuu myös yhteiskunnissa, jossa naisilla ja miehillä on lähes samat muodolliset oikeudet. Työpaikkojen tasa-arvotyön näkökulmasta sukupuolierosta ja siihen liittyvästä hierarkiasta puhuminen mahdollistaa naisten ja miesten erilaisten toimintamahdollisuuksien ja valtasuhteiden esiin nostamisen työpaikkojen arjessa, mikä on välttämätön edellytys niiden purkamiselle. Sekä feministisen teorian että työpaikkojen näkemystä sukupuolieroon perustuvasta tasa-arvosta voi kuitenkin kritisoida siitä, että käsitys naisesta ja naisellisesta, samoin kuin miehestä ja miehisestä on hyvin kapea, eikä mahdollista erojen ja valtasuhteiden tarkastelua naisten keskinäisissä tai miesten keskinäisissä suhteissa. Sukupuolieroon perustuva tasa-arvo on aivan liian kapea lähestymistapa eriarvoisuuteen, joka muodostuu monenlaisten erojen ja valtasuhteiden verkossa. **Sukupuolen näkyväksi tekemisen ohella tasa-arvotyössä tarvitaan sukupuolen purkamista.**

Moninaisuuden näkökulmasta tasa-arvo saa muitakin merkityksiä kuin sukupuolten tasa-arvon. Työpaikoilla moninainen tasa-arvo tulkitaan laajennetuiksi yhtäläisiksi oikeuksiksi: jotta tasa-arvo toteutuisi, tulisi kaikilla olla yhtäläiset oikeudet. Tasa-arvotyössä yhtäläisten oikeuksien tavoittelu tapahtuu lähinnä ottamalla moninaiset erot huomioon periaatetasolla. Se, mitä eroja tasa-arvoon eri tilanteissa luetaan, on mielivaltaista. Vaikka käsitys moninaisesta tasa-arvosta on työpaikoilla vähintäänkin epämääräinen, moitittiin kuitenkin sukupuolten tasa-arvoa monessa tilanteessa moninaisen tasa-arvon näkökulmasta riittämättömäksi näkökulmaksi tasa-arvoon. Kun työpaikoilla ei samanaikaisesti tehty käytännössä mitään moninaisen tasa-arvon edistämiseksi, näyttikin moninainen tasa-arvo ennen kaikkea poliittisesti korrektilta tavalta vastustaa sukupuolten tasa-arvoa.

Feministisissä teorioissa moninainen tasa-arvo saa hyvin erilaisia merkityksiä kuin työpaikoilla. Moninaisuutta ei ymmärretä toisistaan

erillisinä eroina, vaan intersektionaalisuuden, erojen risteämisten ja yhteen kietoutumisten kautta. Kategorioiden, erityisesti naisen kategorian purkaminen sekä naisten keskinäisten valtasuhteiden esiin nostaminen ja analyysi ovat keskeisessä osassa. Poliittiset strategiat vaihtelevat kategorioiden hylkäämisestä strategiseen essentialismiin eli esimerkiksi naisen kategorian hyödyntämiseen identiteettipolitiikassa, vaikka samalla tiedostetaan naisten keskinäiset erot ja yhden, yhtenäisen kategorian ulossulkevuus.

Jos työpaikkojen näkemystä moninaisesta tasa-arvosta voidaan moittia epäkonkreettiseksi, voi näin sanoa myös feministisistä teorioista moninaisesta tasa-arvosta, vaikkakin eri syistä. Teoriat eivät tarjoa juuri mitään käytännön välineitä moninaisen tasa-arvon edistämiseen. Moninaisuusnäkökulmaa kuitenkin tarvitaan tasa-arvotyössä, jottei päädyttäisi uusintamaan sitä mitä yritetään purkaa, kuten kaksijakoista sukupuolen käsitettä ja siihen sisältyviä hierarkioita. **Moninaisen tasa-arvon edistäminen edellyttää niin työpaikoilta kuin feministiseltä teorialtakin tasa-arvotyön kannalta riittävää ymmärrystä siitä, mitä moninainen tasa-arvo ja sen edistäminen käytännössä tarkoittavat.** Muuten moninainen tasa-arvo ei pysty tavoittamaan niitä eriarvoisuuden kokemuksia, jotka ihmisten arjessa ovat läsnä.

Kolme tasa-arvoa, tasa-arvo yhtäläisinä oikeuksina, sukupuoli-eroon perustuva tasa-arvo sekä moninainen tasa-arvo kuvaavat hyvin työpaikkojen tasa-arvoja. Työpaikoilla ne ovat osin päällekkäisiä, esimerkiksi tasa-arvo mielletään yhtäläisiksi oikeuksiksi usein myös määriteltäessä tasa-arvo sukupuolieron tai moninaisuuden kautta. Jokaisesta tasa-arvosta esiintyy työpaikoilla myös erilaisia tulkintoja. Silti kaikki ovat omanlaisiaan näkökulmia tasa-arvoon, ja niillä kaikilla on erilaisia seurauksia tasa-arvon kehittämistyön kannalta. Sen sijaan feminististä teoriaa tasa-arvosta nämä kolme tasa-arvoa eivät kuvaa kovinkaan kattavasti. Ensinnäkin, näistä näkökulmista oikeastaan vain moninainen tasa-arvo viittaa feministiseen nykykeskusteluun tasa-arvosta. Toiseksi, feministisissä teorioissa tasa-arvoja on lähestytty myös muista näkökulmista kuin kolmesta mainitusta. Ja kolmanneksi, feministinen keskustelu tasa-arvosta on ja on aina ollut monipuolisempaa kuin

kolme näkökulmaa antavat ymmärtää. Esimerkiksi moninaisuuteen liittyvästä naisen kategorian purkamisesta ja intersektionaalisuudesta käydään monenlaista teoreettista keskustelua, eikä niiden suhde tasa-arvoon ole millään muotoa yksiselitteinen. Käsitteiden valinnalla en olekaan pystynyt täysin tuomaan esiin feministisen tasa-arvoa koskevan keskustelun monipuolisuutta. Sen sijaan työpaikoilla käytyä keskustelua tasa-arvosta koen onnistuneeni näiden käsitteiden avulla kuvaamaan sekä suhteuttamaan niitä joihinkin feministisessä teoriassa käytyihin keskusteluihin tasa-arvosta.

### Sukupuolitettu toimijuus tasa-arvotyössä

Tarkastelin tutkimuksessani myös, millaisia toimija-asemia tasa-arvotyössä tulee tarjolle sekä millaisia toimijoita tasa-arvotyön nähdään koskevan. Käytin nais- ja miestapaisen toimijuuden käsitteitä kuvaamaan sitä, millaista toimijuutta naisilta ja miehiltä odotetaan sekä miten naisten ja miesten on ollut tapana toimia. Tasa-arvotyössä etenkin naisille tulee tarjolle ristiriitaisia toimija-asemia. Vastuu tasa-arvon edistämisestä kaadetaan erityisesti naisten niskaan, koska sukupuolten tasa-arvo mielletään naisten aseman parantamiseksi. Tämän vuoksi saatetaan ajatella, että on naisten tehtävä vaatia ”tasa-arvoa” kouluttautumalla oikeille aloille, pyytämällä enemmän palkkaa ja hakeutumalla johtotehtäviin - siis toimimalla miestapaisesti. Samalla naisten kuitenkin oletetaan toimivan naistapaisesti, esimerkiksi tekevän lapsia ja jäävän hoitamaan niitä kotiin. Naisten naistapainen toimijuus on ristiriidassa sen suhteen, millaista toimijuutta naisilta odotetaan suhteessa tasa-arvoon (siis miestapaista toimijuutta). Naisten miestapainen toimijuus taas on ristiriidassa sen suhteen, mitä naisilta odotetaan ja mitä heille pidetään sopivana (siis naistapaista toimijuutta). Työpaikoilla siis ajatellaan, että naisten pitäisi itse pyrkiä aktiivisesti etenemään urallaan, jotta tasa-arvo toteutuisi, mutta samalla näin toimimista paheksutaan.

Ristiriitaisen naisten toimija-asemasta tekee myös se, että samalla kun naisilta odotetaan nyrkin lyömistä pöytään palkkaneuvotteluissa, odotetaan tasa-arvotyössä maltillista ja harmoniahakuista toimijuutta. Monet työelämän rakenteet ja käytännöt suosivat edelleen miestapaista toimijuutta, minkä vuoksi etenkin kemiantehtaan kaltaiset miesenemmistöiset työpaikat ovat pitkälti miesten maailmoja. **Naisille rakentuu kin paradoksaalinen toimija-asema: heidän pitäisi vaatia oikeuksia kovaan ääneen työelämässä, jossa he samalla kokevat olevansa ja jossa heitä kohdellaan ainakin joissakin tilanteissa kutsumattomina vieraina.** Lisäksi työpaikoilla ihannoidaan naisten ja miesten heteronormatiivista kumppanuutta ja siitä syntyvää saumatonta yhteistyötä, jossa kukin tekee sitä mitä parhaiten osaa – toisin sanoen sitä, mitä hänen odotetaan sukupuolensa vuoksi osaavan. Naisten ja miesten keskinäistä, heteronormatiivista kumppanuutta korostava tasa-arvonäkemyks voikin tehdä vaikeaksi tasa-arvo-ongelmien esiin nostamisen, jos se nähdään tuon kumppanuuden rikkomisena. Esimerkiksi naisten syrjinnästä puhuminen nähdään helposti miesten syyllistämisenä. Tasa-arvon edistäminen edellyttää, että kaikki ottavat vastuun omasta toiminnastaan – mikä ei vähennä yhtään työpaikkojen ja yhteiskunnan vastuuta.

Sukupuolittapaisuuden käsitteen avulla voidaan ymmärtää, miksi eriarvoisuus istuu niin tiukassa. Tavanmukaista on vaikea muuttaa vaikka siihen sisältyisi eriarvoisuuttakin, koska se tuntuu helpolta, asioiden luonnolliselta tilalta. Sukupuolittapaisen toimijuuden käsitteen avulla voidaan ymmärtää aktiivisen toimijuuden ja vallankäytön kohteena olemisen suhde. Sukupuoli määrittelee yksilön käytössä olevia resursseja ja sitä kautta edellytyksiä vastata asetettuihin odotuksiin, kuten myös yksilön käsityksiä omista mahdollisuuksistaan ja rajoituksistaan toimia (Ojala ym. 2009, 27). Silti aina on olemassa mahdollisuus, vaikka pienikin, toimia toisin, ja jotkut joissakin tilanteissa tähän mahdollisuuteen tarttuvat. Vaikka työpaikoilla sukupuolittapainen toimijuus on helpoin tie, kertoo tutkimukseni aineisto myös toisenlaisia polkuja valinneista: naisista, jotka ovat hakeutuneet lapsuutensa toiveammattiin miesenemmistöiselle alalle, miehistä, jotka halusivat

jäädä kotiin hoitamaan lapsia. Ne eivät ole välttämättä sankaritarinoita, mutta purkavat edes vähän sukupuolen mukaisia odotuksia siitä, mitä naiset ja miehet osaavat ja haluavat tehdä.

Tutkimuksessani tarkastelin myös, millaisia toimija-asemia tasa-arvotyötä tekeville tutkijoille tarjoutuu toimintatutkimuksessa ja mitä toiminnallisia seurauksia sillä on sukupuolen ja tasa-arvon määritelmien sekä tasa-arvotyön etenemisen kannalta. Toimintatutkimuksena tehtävä tasa-arvotyö pyrkii edistämään tasa-arvoa yhteistyössä ja yhteisymmärryksessä työpaikkojen kanssa, mikä edellyttää tutkijoilta diskurssitaituruutta, puhumista tasa-arvosta ”oikein” (Brunila 2009b). Tähän ”oikein” puhumiseen kuuluu tasa-arvon perusteleminen oikeudenmukaisuuden sijaan talouden kielellä: imagoetuna, työn tehostumisena, työurien pidentämisenä. Yhteistyön ja yhteisymmärryksen sekä samanaikainen sukupuolen näkyväksi tekemisen ja esillä pitämisen tarve saa tutkijat myös yksinkertaistamaan käsitteitä, jolloin sukupuoli saattaa tulla määrittelyksi heteronormatiivisuutta uusintavalla tavalla. Kysymys vallasta voi jäädä yhteistyön varjoon ja yksimielisyyden tarve johtaa laihoihin kompromisseihin, kuten sukupuolten tasa-arvon korvaamiseen ihmisten tasa-arvolla, jotta hanke tai yhteistyö työpaikan kanssa voi jatkua. Tasa-arvotyön projektitapaistuminen sekä toimintatutkimuksen ratkaisukeskeinen ja yhteisymmärrykseen pyrkivä lähestymistapa voivat tuottaa pieniä tilanteisia voittoja, mutta samalla uusintaa sitä, mitä tasa-arvotyössä yritetään purkaa. **Tasa-arvon moniäänisyyden ja siihen kuuluvan ristiriitaisuuden, keskeneräisyyden ja monimerkityksellisuuden hyväksyminen sen sijaan saattaisi mahdollistaa tasa-arvon edistämisen ilman, että jokainen askel eteenpäin veisi samalla kaksi askelta taaksepäin.**

Tutkimuksessani tarkastelin myös, minkälaisia toimijoita tasa-arvotyön nähdään koskevan. Feministisen teorian näkökulmasta kiinnostavaa on erityisesti keitä ovat ne naiset, joiden etuja tasa-arvotyössä ajetaan. Feministisessä teoriassa on kritisoitu käsitystä yhtenäisestä naiseudesta politiikan perustana, sillä sen on katsottu pikemminkin ulossulkeväksi kuin mahdollistavaksi tavaksi tehdä feminististä politiikkaa (Butler 1990/2006; Pulkkinen 1998). Tasa-arvotyö ei tarvitse

välttämättä yhteistä ja yhtenäistä naisen kategoriaa, vaan tasa-arvotyön yhdeksi tehtäväksi voidaan ajatella sukupuolen kaavamaisen määritelmien esiin nostaminen ja purkaminen, sikäli kun ne tuottavat eriarvoisuutta työpaikoilla. Samalla voidaan tuoda näkyviin naisten keskinäisiä ja miesten keskinäisiä eroja ja valtasuhteita, jotta ei uusinnettaisi ajattelutapaa tasa-arvosta ainoastaan naisten ja miesten välisenä suhteena. Lisäksi tasa-arvotyössä voidaan tuoda esiin naisen ja miehen kategorioiden kulttuurinen rakentuneisuus tarkastelemalla, miten käsityksemme naisista ja miehistä ovat muodostuneet. Näin voidaan ymmärtää, että sukupuoli ei ole biologinen fakta ja että naiseus tai mieheys voidaan tehdä myös toisin – jos vain esimerkiksi työelämän rakenteet ja käytännöt sen sallivat.

Feministisessä tutkimuksessa tasa-arvosta on myös kiinnitetty toistuvasti huomiota siihen, että tasa-arvo naisten ja miesten tasa-arvona sulkee ulkopuolelleen muut sukupuoleen ja toisiinsa kietoutuneet kategoriat, joiden kautta yhteiskunnallista eriarvoisuutta tuotetaan. Moninainen tasa-arvo voidaan nähdä ratkaisuna tähän ongelmaan, mutta samalla jää avoimeksi, ketä moninaiseen tasa-arvoon luetaan. Työpaikoilla moninaiseen tasa-arvoon voidaan sisällyttää tai jättää sisällyttämättä eroja ja kategorioita periaatteessa millä perusteella tahansa. Tasa-arvoon sisään- tai ulossulkemisessa onkin kyse määrittelyvallan käytöstä, millä on seurauksia niiden kannalta, jotka tasa-arvon projektiin luetaan sisään – ja erityisesti niiden kannalta, jotka suljetaan sen ulkopuolelle. Sama problematiikka koskee feminististä teoriaa, joka tunnistamalla ja tunnustamalla joitakin eroja kääntää selkänsä samalla toisille eroille. Tästä seuraa kysymys, mitkä erot tasa-arvon kehittämisen näkökulmasta ovat tärkeitä? Onko sukupuoli tärkeämpi ero kuin muut? Voiko sukupuolta edes erottaa muista eroista? Nämä ovat moninaiseen tasa-arvoon niin feministisen teorian, tasa-arvopoliitiikan kuin työpaikkojen tasa-arvotyön käytäntöjenkin näkökulmasta liittyviä ydinkysymyksiä, joiden pohtimisen jätän tulevien tutkimusten tehtäväksi.

## Tasa-arvotyön tasa-arvot

Mitä tästä kaikesta jäi käteen? Millainen väline tasa-arvotyö on tasa-arvon edistämiseen? Olen todennut työpaikkojen tasa-arvotyön ja feministisen teorian suhteen olevan jännitteinen, eikä kumpikaan oikein tavoita kaikkea sitä, mitä työpaikoilla tapahtuu sukupuolen ja tasa-arvon suhteen. En ole kuitenkaan ollenkaan menettänyt toivoani sen suhteen, että työpaikoilla voi tapahtua muutosta parempaan sukupuolten suhteissa. Olen tutkimuksessani kuvannut niitä reunaehtoja, joita tasa-arvotyölle sekä työpaikkojen että feministisen teorian tasa-arvon käsitteellisen määrittelyn kautta asettuu. Tässä luvussa vastaan toiseen tutkimuskysymykseeni, eli mitä toiminnallisia seurauksia sukupuolen ja tasa-arvon määrittelyllä on työpaikkojen tasa-arvotyössä. Vastaan kysymykseen esittelemällä tasa-arvotyön tasa-arvot ja pohtimalla, mitkä asiat ovat johtaneet erilaisten tasa-arvojen tilanteiseen valintaan ja mitä toiminnallisia seurauksia näillä valinnoilla on tutkimukseni kohdetyöpaikkojen tasa-arvotyön kannalta ollut. Näihin kysymyksiin vastattuani pohdin tasa-arvojen moniäänisyyden kautta sitä, mitkä ovat tasa-arvotyön mahdollisuudet.

### *Tuottava tasa-arvo*

Tutkimukseni kahden kohdetyöpaikan, kaupungin ja kemiantehtaan tulkinnot tasa-arvosta erosivat paitsi työpaikkojen sisällä, myös kaupungin ja kemiantehtaan välillä. Tähän oli monta syytä, kuten työpaikkojen erilainen sukupuolijakauma ja työpaikkakulttuuri. Julkisen sektorin työpaikkana kaupungilla oli myös myönteisempi suhde lakisääteisen tasa-arvon edistämiseen kuin pörssiyhtiö kemianthtaalla. Kaupungilla tasa-arvolle annettavat merkitykset muodostuivatkin pitkälti lain noudattamisen kautta: tasa-arvon edistäminen koettiin yhtäältä velvollisuutena, toisaalta yhteisen hyvän edistämisenä.

Kemianthtaalla lakisääteinen tasa-arvon edistämisvelvoite herätti vastustusta esimerkiksi siksi, että tasa-arvolaki poikkeaa lähtökohdiltaan

kemiantehtaan yksilösuorituksia ja henkilökohtaista menestymistä ihannoivasta työpaikkakulttuurista. Kun lailla on tarkoitus edistää tasa-arvoa parantamalla naisten asemaa, on kemiantehtaan kilpailukyvyyn ja taloudellisen tuottavuuden etusijalle asettavassa työpaikkakulttuurissa menestys ansaittava omilla kyvyillä, pyrkimällä itse aktiivisesti eteenpäin. Sillä, ettei kaikilla ole samanlaisia mahdollisuuksia tässä kilpailussa, ei ole merkitystä: yritteliäs yksilö pääsee kyllä minkä tahansa esteen yli, mistä kemiantehdaalla oli pari johtajanaista todisteena. Lakisääteinen tasa-arvon – tai naisten aseman – edistämismenestysvelvoite nähtiin tästä lähtökohdasta ihmisten oman yritteliäisyyden tukahduttamisena. Tämä oli kuitenkin ennen kaikkea niiden näkemys, jotka pärjäsivät olemassa olevassa tilanteessa. Ne, jotka eivät kyenneet tai halunneet saavuttaa menestystä, kertoivat kokeneensa syrjintää ja eriarvoista kohtelua sukupuolensa takia. Silloin tulkinat tasa-arvosta rakentuivat enemmän oikeudenmukaisuus- kuin talousretoriikalle.

Kaupungilla tasa-arvoa taas perusteltiin enemmän oikeudenmukaisuus- kuin talousretoriikalla. Tasa-arvon koettiin hyödyttävän työyhteisöä esimerkiksi työilmapiirin paranemisen kautta. Eriarvoisuuden kokemusten poistaminen tai vähentäminen koettiin tärkeäksi myös siksi, että ajateltiin, ettei kenenkään tarvitse kokea työpaikalla sukupuolisyrjintää tai muita sukupuoleen kohdistuvia loukkauksia. Suoraan taloudelliseen tuottavuuteen ja tehokkuuteen tähtäävillä argumenteilla tasa-arvon edistämistä ei perusteltu, vaikka tehokkuusajattelu on tullut julkisellekin sektorille mitä suurimmassa määrin. Kaupungin tasa-arvotyössä tehokkuusajattelu ei kuitenkaan juuri näkynyt, vaan tasa-arvo nähtiin itseisarvona, jota on tärkeää edistää, vaikkei siitä olisi saatavissa välitöntä taloudellista hyötyä. Kaupungilta irtosi myös resursseja tasa-arvon edistämiseen, osallistuihan kehittämistyöhön suuri joukko kaupungin henkilöstöä.

Kun tasa-arvoa perustellaan ensisijaisesti talousretoriikalla, pelkistyy sukupuolten tasa-arvo kysymykseksi siitä, mitä annettavaa naisilla on työpaikoille. Kun tasa-arvon edistymisen oletetaan koituvan työpaikan taloudelliseksi hyödyksi, kohdistuu esimerkiksi johtajanaisiin aikamoisia odotuksia – jotka he ovat kyllä hyvin täyttäneet, ovathan



esimerkiksi naistoimitusjohtoiset yritykset miestoimitusjohtoisia yrityksiä kannattavampia (Kotiranta, Kovalainen & Rouvinen 2007). Talouden kielellä puhutulla tasa-arvolla voidaankin oikeuttaa pyrkimyksiä tehostaa toimintaa keinoja kaihtamatta, kuten Kristiina Brunila (2009b, 166) huomauttaa. Tasa-arvolla oikeutetuille tehokkuuspyrkimyksille on myös vaikea panna hanttiin, sillä kukapa tasa-arvoa haluaisi vastustaa (emt., 166)? Siksi tasa-arvoa ei voida edistää pelkästään talousargumentteihin vedoten, vaan **tasa-arvo täytyy voida argumentoida ensisijaisesti oikeudenmukaisuuskysymyksenä**. Tämä tulisi myös tasa-arvotyötä rahoittavien tahojen ottaa huomioon, jos ja kun haluavat vastinetta rahoilleen.

### *Sukupuoleton tasa-arvo*

Tutkimukseni perusteella työelämän tasa-arvo määritellään ennen kaikkea yhtäläisinä oikeuksina: sukupuoli tai muut ominaisuudet eivät saa vaikuttaa työasioihin. Kun ajatellaan, ettei sukupuolella saa olla merkitystä työasioissa, saattaa se johtaa sellaisiin tulkintoihin, joissa tasa-arvoa ajatellaan toteutettavan parhaiten vaikenemalla sukupuolesta. Ihminen nähdään ensisijaisesti sukupuolettomana yksilönä, joka tasa-arvoisessa yhteiskunnassa, jossa säännöt ovat kaikille samat, voi rakentaa oman elämänsä sellaiseksi kuin haluaa ja kykenee.

Suomalaisessa työelämässä samat säännöt takaava muodollinen tasa-arvo on sukupuolinäkökulmasta toteutunut suhteellisen hyvin, vaikkakaan ei täydellisesti. Toisin kuin vielä viime vuosisadan alkupuolella, naisen palkkaa ei enää määritetä automaattisesti miehen palkkaa pienemmäksi sukupuolen perusteella. Harvoin on myöskään muodollista estettä sille, että nainen voi toimia johtajana tai ylipäättään samoissa tehtävissä kuin mies. Tästä on tosin joitakin poikkeuksia, kuten ortodoksikirkon miespappeus. Naisilla ja miehillä on yhtäläiset oikeudet hakea terveydenhoito-oppilaitokseen tai teknilliseen korkeakouluun. Kun tutkimukset osoittavat työelämässä olevan tästä huolimatta sukupuolen mukaisia jakoja ja hierarkioita, ajatellaan niiden

syntyvän yksilöiden erilaisista kyvyistä ja haluista käyttää samoja mahdollisuuksia. Näin työelämän sukupuolistavat rakenteet ja käytännöt jäävät näkymättömiksi, eikä niitä silloin voida myöskään purkaa.

Tasa-arvotyössä sukupuolen näkyväksi tekeminen eli sukupuoleen liittyvien käsitysten, käytäntöjen ja kokemusten tunnistaminen on yksi tärkeimmistä tehtävistä. Vaikka sukupuoli ymmärretään työpaikoilla henkilökohtaiseksi ja yksityiseksi asiaksi, jolla ei julkisessa elämässä kuten työpaikoilla ole merkitystä, on työpaikoilla kuitenkin samalla sukupuoleen perustuvia käsityksiä siitä, millaisia naiset ja miehet ovat tai millaisia heidän pitäisi olla. Kun tasa-arvon nimissä vaaditaan, että ihmisiä pitäisi arvioida vain työhön liittyvin kriteerein, ei havaita sitä, että sukupuoli on työhön liittyvä kriteeri. Työpaikoilla osaamista arvioidaan sukupuoleen perustuvien mielikuvien kautta, ja myös tasa-arvovaatimuksia perustellaan tällaisilla oletuksilla ja odotuksilla. Naisten odotetaan tuovan johtajan ammattiin uusia toimintamalleja, kuten tunnejohtajuutta, miehiä taas kaivataan kasvatusalalle miehen malleiksi. Näin omalle sukupuolelle tyypillisenä pidetystä käyttäytymisestä tulee olennainen osa työssä suoriutumista.

Sukupuolen näkyväksi tekeminen on tasa-arvotyössä tärkeää siis siksi, että sillä tavoin voidaan tehdä näkyviksi käytäntöjä, jotka tekevät sukupuolesta työasian asettamalla sukupuolet eriarvoiseen asemaan työssä. Näitä käytäntöjä voidaan purkaa vasta, kun ne ovat näkyviä. Tekemällä sukupuoli näkyväksi voidaan myös havaita rakenteellista eriarvoisuutta, minkä muodollisiin yhtäläisiin oikeuksiin keskittyvä tasa-arvonäkemyks jättää huomiotta. Sukupuolen häivyttäminen tasa-arvon nimissä piilottaa ne rakenteet ja käytännöt, joiden kautta työelämä on naisille ja miehille erilainen ja jotka asettavat sukupuolet eriarvoiseen asemaan. Sukupuolten eriarvoisuus syntyy kuitenkin avoimesti erilaisten sääntöjen sijaan ennen kaikkea työn arkisissa käytännöissä. Siksi tasa-arvotyön tehtävä onkin noiden käytäntöjen sukupuolituneisuuden näkyväksi tekeminen, jotta niitä voidaan purkaa. **Sukupuolten tasa-arvoa ei voi edistää, jos sukupuolesta ei puhuta.** Samalla kuitenkin sukupuolen käsite on määriteltävä niin, että se jättää tilaa moninaisille, yhtäaikaisille eroille.

## *Erilaiseen kohteluun perustuva tasa-arvo*

Tasa-arvoa on lähestytty sekä feministisessä teoriassa että tutkimukseni kohteena olevilla työpaikoilla yhtäläisten oikeuksien ohella erojen, kuten sukupuolieron kautta. Suomen tasa-arvopolitiikassa on 2000-luvulla, pitkälti EU:n vaikutuksesta, alettu puhua yhä enemmän monista tasa-arvoista, kuten etnisestä tai rodullisesta tasa-arvosta, seksuaalisesta tasa-arvosta (tai yhdenvertaisuudesta) ja ikätasa-arvosta. Monien erojen tunnistamisesta ja tunnustamisesta huolimatta työpaikkojen tasa-arvotyössä tähdätään kaikkien samanlaiseen kohteluun: tasa-arvon nimissä erilaisiakin tulee kohdella samalla tavalla.

Työpaikkojen tasa-arvotyössä oli kuitenkin yksi ero, jolle annettiin toisenlaisia merkityksiä kuin muille eroille: perheellisyys. Vaikka sukupuolten tasa-arvon ohella esimerkiksi rodullista tasa-arvoa ja ikätasa-arvoa tarkasteleva moninaisuuspuhe ei kirjoittanut ensimmäistäkään konkreettista ehdotusta tasa-arvon edistämiseksi ja samanlaisen kohtelun toisteltiin olevan tasa-arvon tae ja tavoite eroista riippumatta, nähtiin perheellisyys legitiiminä syynä kohdella henkilöstöä eri tavalla, jotta tasa-arvo toteutuisi. Etenkin kaupungilla suunniteltiin erityisjärjestelyjä, joiden avulla työ- ja perhe-elämä voitaisiin sovittaa paremmin yhteen. Kaupungilla pohdittiin myös keinoja kannustaa miehiä perhevapaiden pitämiseen. **Joskus tasa-arvon edistäminen edellyttää sitä, että erilaisia kohdellaan eri tavalla.**

Miksi vanhemmuuteen liittyviä sukupuolistuneita ja eriarvoistavia käytäntöjä on sallittua purkaa työelämässä, mutta sukupuolten tasa-arvo herättää paljon enemmän vastustusta? Yksi syy on, että puhe sukupuolesta on sallittua äitiyden ja vanhemmuuden, perheen ja yksityisen yhteydessä, kun taas työelämässä ja julkisessa sukupuolipuheen tila on rajoitettu (Ronkainen 2001, 77–78; Korvajärvi 2001). Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen liittyvässä keskustelussa julkinen ja yksityinen tuodaan yhteen. Tämä näyttää luovan sellaisen harmaan alueen yksityisen ja julkisen välille, jossa sukupuolesta on luvallista puhua myös työelämän kontekstissa ja jossa aktiivinen toimijuus tasa-arvon puolesta on sallittua.

Perheellisyttä käsiteltiin sukupuolierosta poikkeavalla tavalla myös puhuttaessa sukupuolen mukaisesta työnjaosta: nekin, joiden mielestä tasa-arvoisinta on säilyttää olemassa oleva sukupuolen mukainen työnjako työpaikalla olivat sitä mieltä, että työnjakoa pitää muuttaa perheissä ja kasvatuksessa. Lapsen ajateltiin tarvitsevan miehen mallin, minkä vuoksi miesten haluttiin osallistuvan lastenhoitoon ja kasvatukseen paitsi kotonaan, myös työelämän ammattilaisina, esimerkiksi lastenhoitoalalla. Kuitenkin muissa yhteyksissä kävi ilmi, että äidinhoiva asetetaan etusijalle: yhdelle naiselle esimies oli ilmoittanut työhaastattelussa haastateltavan lasten tarvitsevan vielä äitiään, toisessa tilanteessa taas todettiin, että nimenomaan äidin olisi syytä jäädä hoitamaan sairasta lasta, koska lapsi kaipaa emoaan. Yhtäältä siis halutaan muuttaa työn sukupuolen mukaista jakautumista yksityisessä elämänpirissä, toisaalta taas sukupuoleen kohdistuvat odotukset uusinuvat tuota jakoa yhä uudelleen.

Tämän saman asian saattaa havaita myös laajemmassa mittakaavassa. Suomen ja muiden Pohjoismaiden tasa-arvopolitiikalla on pyritty kahden elättäjän ja kahden hoivaajan perhemalliin, jossa puolisoiden tehtävät ovat mahdollisimman samankaltaiset. (Julkunen 2010, 157). Tutkimukset kuitenkin osoittavat, että etenkin kahden hoivaajan malli on vielä kaukana: naiset ovat edelleen päävastuussa kotitöistä (Nieminen 2008, 44–50) ja käyttävät perhevapaista valtaosan (Kauppinen ym. 2009). Lähes kaikki naiset ja miehet kuitenkin ovat sitä mieltä, että naisilla on täysi oikeus käydä töissä perhetilanteesta riippumatta. Myös suurin osa naisista ja miehistä toivoo, että miehet osallistuisivat enemmän lastensa hoitoon ja kasvatukseen. (Nieminen 2008, 21–23, 44–50.) Sitkeästi istuvaa työnjakoa on selitetty sukupuolitapaisuudella: arki järjestyy sen mukaan, mitä naisten ja miesten on ollut tapana tehdä ja mitä heidän oletetaan tekevän (Jokinen 2004, 2005). Paineita tapaisuuksien muuttamiseen kuitenkin on sekä tasa-arvopolitiikassa että perheillä itsellään. Tässä voisikin olla yksi tasa-arvopoliittisen väliintulon paikka, esimerkiksi miehille korvamerkityllä vanhempainvapaalla.

## *Moniääninen tasa-arvo*

Tasa-arvotyö on moniäänistä: se sisältää lukuisia erilaisia tulkintoja tasa-arvosta. Vaikka tulkinnot eivät ole siinä mielessä ”yhtä hyviä”, että ne kaikki voisivat sukupuolten suhteita työelämässä oikeudenmukaisempaan suuntaan yhtä lailla, on kaikilla tasa-arvotulkinnoilla paikkansa tasa-arvotyössä. Tavoitteena ei olekaan hankkiutua eroon ”huonoista” tulkinnoista ja keskittyä ”hyviin”, vaan kanavoida tasa-arvosta käyty keskustelu tasa-arvon edistämiseen.

Kaikki tulkinnot tasa-arvosta sisältävät jonkinlaisen vastustamisen mahdollisuuden sukupuolten tasa-arvon kehittämiseksi. Kun tulkitaan tasa-arvo yhtäläisiksi oikeuksiksi, voidaan vastuu siirtää työpaikoilta yksilöille. Kun tulkitaan tasa-arvo sukupuolieron kautta, saatetaan tasa-arvon edistämistä esimerkiksi purkamalla töiden sukupuolen mukaista jakautumista vastustaa siksi, että naisten on saatava olla naisia ja miesten miehiä. Kun taas tulkitaan tasa-arvo moninaisuuden kautta, voi sukupuolten tasa-arvo jäädä muiden, tärkeämpänä pidettyjen erojen ja kehittämiskohteiden jalkoihin. Jokainen tulkinta tasa-arvosta sisältää mahdollisuuden vastustaa sukupuolten tasa-arvon kehittämistyötä.

Kaikki tulkinnot tasa-arvosta sisältävät myös sukupuolten tasa-arvon kehittämistyön kannalta tärkeitä oivalluksia. Muodollisia yhtäläisiä oikeuksia tarvitaan, jotta voitaisiin ehkäistä syrjintää. Sukupuolen ja sukupuolieron näkyväksi tekemistä tarvitaan, jotta voidaan tehdä sukupuolen mukaiset hierarkiat näkyviksi ja purkaa niitä. Ja moninaista tasa-arvoa tarvitaan, jotta tavoitetaan moninaiset eriarvoisuuden kokemukset. Näistä tavoitteista mikään ei ole yksinään riittävä: muodollisten yhtäläisten oikeuksien lisäksi tarvitaan sekä sukupuolistuneiden hierarkioiden että sukupuolen käsitteen purkamista.

Tämän takia tasa-arvon moniäänisyyttä tarvitaan. Mikään tasa-arvomääritelmä ei ole yksinään riittävä, ja kaikkia tasa-arvomääritelmiä voidaan kritisoida jostakin toisesta näkökulmasta. Tasa-arvotyön tasa-arvoja tarkasteltaessa olennaista ei olekaan pohtia, mikä tasa-arvo on hyvä ja mikä huono, koska todennäköisesti se on niitä molempia, näkökulmasta riippuen. Olennaista on tarkastella sitä, mitä erilaisilla

tulkinnoilla tasa-arvosta saadaan aikaan tasa-arvotyössä, ja mitä suljetaan ulkopuolelle.

Moniäänisyys voidaankin nähdä tasa-arvotyön mahdollisuutena, eteenpäin vievänä voimana. Keskustelu tasa-arvotyön tavoitteista auttaa tasa-arvotyöhön osallistujia ymmärtämään toiminnan tavoitteet ja mahdollisesti pohtimaan sukupuolen merkitystä uudella tavalla myös omassa elämässään. Keskustelu siitä, mitä tasa-arvolla tarkoitetaan voi myös toimia työpaikoilla henkilöstön tasa-arvotyöhön sitouttamisen keinona. Kun toiminnasta ja sen tavoitteista käydään avointa keskustelua, johon jokaisella on mahdollisuus osallistua, on helpompi myös sitoutua yhteisiin päätöksiin. Keskustelu voi vähentää tasa-arvon periaatteellista vastustamista, sillä se pienentää riskiä, että osa henkilöstöstä alkaa myöhemmin jarruttaa tasa-arvotyötä varjonyrkkeilemällä jotakin oletettua tasa-arvomääritelmää vastaan. Samalla moniäänisyys ei kuitenkaan tarkoita, että tasa-arvo voitaisiin määritellä millä tavalla tahansa. Erilaisiin tasa-arvokäsityksiin liittyy vahvuuksia ja heikkouksia, joita olen tutkimuksessani tuonut esiin. Myös näiden vahvuuksien ja heikkouksien purkaminen keskustelussa on osa tasa-arvotyötä.

Tasa-arvotyön päämääränä ei ole tasa-arvosuunnitelma vaan tasa-arvon edistyminen. Moniääninen keskustelu tasa-arvosta on keskeinen osa tuohon tavoitteeseen pyrkimistä. Tasa-arvotyö on pitkäjänteinen prosessi, jossa yhä uudelleen tehdään näkyväksi sukupuolta työn arjessa sekä etsitään tapoja toimia ja nähdä asiat toisin. Asiat, joihin tasa-arvotyöllä pyritään vaikuttamaan, ovat syvällä kulttuurissamme ja siksi vaikeita muuttaa. Siksi tasa-arvotyö tuottaa parhaimmillaan-kin pieniä, paikallisia kohennuksia. Ajan oloon muutosta kuitenkin tapahtuu, jos sen eteen tehdään työtä. Tasa-arvotyö tulisikin ymmärtää tilan luomisena avoimelle vuorovaikutukselle, jonka tavoitteena on ymmärtää sukupuolen merkitys työn arkisissa käytännöissä, kuten myös sukupuolen kietoutuminen muihin eroihin ja eriarvoisuuden kokemuksiin.

Tasa-arvokeskustelu on ollut ja on yhä moniäänistä myös feministisessä teoriassa. Tänä päivänä ainakin suomalaisessa keskustelussa etusijalle asettuva tulkinta tasa-arvosta näyttää olevan se, että kaksija-

koiseen sukupuolen käsitteeseen nojaava tasa-arvopolitiikka on ulos-sulkevaa ja heteronormatiivisuutta uusintavaa. Soraääninä kuitenkin on, ja siitä, mitä asialle pitäisi tehdä, ei ole senkään vertaa yksimielisyyttä. Keskustelua käydään eri teoreettisten koulukuntien välillä, ja kiitettävän usein myös tasa-arvopolitiikka on päätynyt feministitutkijoiden keskustelukumppaniksi.

Sen sijaan keskusteluissa valitettavan harvoin otetaan huomioon käytännön näkökulma tasa-arvon edistämiseen ruohonjuuritason, esimerkiksi työpaikkojen näkökulmasta. Feministisen teorian tulkinnat tasa-arvosta poikkeavat työpaikkojen tulkinnoista aika tavalla. Se, mitä joidenkin feministiteoreetikkojen mukaan pitäisi tehdä esimerkiksi sukupuolen (uudelleen)määrittelyn suhteen, on aika korkealentoista ja arkiajattelulle vierasta – ja harvoin sitä on tarkoitettukaan sovellettavaksi arkiajatteluun, ainakaan sellaisenaan. Tasa-arvotyöllä on kuitenkin mahdollista saada aikaan muutoksia ihmisten arjessa, ainakin työelämässä, minkä vuoksi tasa-arvotyön kehittäminen feministisen teorian avulla olisi tarpeellista. Jotta tämä olisi mahdollista, olisi teoriakeskustelussa otettava huomioon se, miten sukupuoli ja tasa-arvo työpaikkojen arjessa merkityksellistetään ja koetaan sekä millaisia haasteita ja mahdollisuuksia se tasa-arvotyölle asettaa.

Moniäänisyyttä voidaan ajatella siis paitsi työpaikkojen ja feministisen tasa-arvokeskustelun sisällä, myös niiden välillä. Teoria ja käytäntö asettavat kumpikin tasa-arvon käsitteelle omat haasteensa, joten molempien mukaan ottaminen keskusteluun voisi auttaa välttämään ainakin osan tasa-arvon käsitteen määrittelyihin liittyvistä ansoista, joita olen tutkimuksessani esitellyt. Samalla tasa-arvosta käydyt keskustelut voisivat tehdä tilaa sukupuolen ja tasa-arvon uudelleenmäärittelyille ja vaikuttaa siihen, miten ja millaista tasa-arvoa yhteiskunnassamme pyritään edistämään. On syytä muistaa, että teoria ja käytäntö ovat jo vuorovaikutuksessa keskenään: työpaikkojen arjessa käytetään käsitteitä ja jäsennyksiä, joista monet ovat peräisin feministisestä keskustelusta, jossa puolestaan on enemmän tai vähemmän läsnä empiriaan perustuvaa tietoa. Tämä yhteys tulisikin tehdä näkyväksi niin tutkimuksessa kuin tasa-arvotyössä.

Teorian ja käytännön yhteensovittaminen ei ole vailla haasteita. Teoriassa käsitteet ovat monimutkaisempia kuin arjessa, eivätkä aina vastaa arkikokemusta naisena tai miehenä elämisestä. Yhtäläillä arki voi olla monimutkaisempaa kuin mikään teoria pystyy hahmottamaan. Työpaikkojen johto ja henkilöstö voivat myös olla vastahakoisia keskustelukumppaneita. Tämä johtuu esimerkiksi siitä, että sukupuolen ja sen merkityksen pohtiminen omassa arjessa voi olla ahdistavaa sukupuoleen liittyvien valtasuhteiden vuoksi. Ei ole mukavaa samastua alistetun saati alistajan rooliin, vaikka kuinka ajattelisi näiden roolien olevan kulttuurisidonnaisia tai tahattomasti omaksuttuja. On myös muistettava, että osa ihmisistä hyötyy (ainakin jostakin näkökulmasta katsottuna) olemassa olevista valtarakenteista, eivätkä he siksi ole välttämättä motivoituneita muuttamaan niitä.

Nämä haasteet ovat hankalia, mutta ylitettävissä. Tarvitaan enemmän käytännönläheistä tasa-arvotutkimusta ja toisaalta tutkimuslähtöistä tasa-arvotyötä, jotta moniäänistä keskustelua voisi olla myös teorian ja käytännön välillä. Tähän mennessä tasa-arvotyön tulokset työelämässä ovat olleet kohtalaisen vaatimattomia. Sukupuolten suhteissa tapahtuvat muutokset ovat syvällä kulttuurissamme, joten ihmeitä ei voi odottaa, muutos on hidasta. Mutta jotta muutos ylipäättään olisi mahdollista, tarvitaan sekä muutokseen pyrkivää feminististä teoriaa että tasa-arvotyötä, jossa tasa-arvon määrittely ja erilaisiin tasa-arvokäsityksiin liittyvät sitoumukset ovat tietoisesti osa tasa-arvon edistämistä.



## *Lähteet*

- Aalto, Ilana (2004) Perinteisestä uuteen? Isyyden muutuskertomusta purkamassa. Teoksessa Aalto, Ilana & Kolehmainen, Jani (toim.) *Isäkirja. Mies, vanhemmuus ja sukupuoli*. Tampere: Vastapaino, 65–88.
- Acker, Joan (1990a) Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society* 4:2, 139–158.
- Acker, Joan (1990b) Samanarvoinen työ. Tutkimus työelämän sukupuolistuneista rakenteista. Suom. David Kivinen. Tampere: Vastapaino.
- Acker, Joan (1992) Gendering Organizational Theory. Teoksessa Mills, Albert J. & Tancred, Peta (toim.) *Gendering Organizational Analysis*. Newbury Park: Sage, 248–260.
- Acker, Joan (2006) Inequality Regimes. *Gender, Class and Race in Organizations*. *Gender and Society* 20:4, 441–464.
- Adib, Amel & Guerrier, Yvonne (2003) The Interlocking of Gender with Nationality, Race, Ethnicity and Class: the Narratives of Women in Hotel Work. *Gender, Work and Organization* 10:4, 413–432.
- Adkins, Lisa (2000) Objects of Innovation: Post-occupational Reflexivity and Re-traditionalisations of Gender. Teoksessa Ahmed, Sara & Kilby, Jane & Lury, Celia & McNeil, Maureen & Skeggs, Beverley (toim.) *Transformations. Thinking Through Feminism*. Lontoo: Routledge, 259–272.
- Adkins, Lisa (2001) Cultural Feminization: “Money, Sex and Power” for Women. *Signs* 26:3, 669–695.
- Adkins, Lisa (2003) Reflexivity: Freedom or habit of Gender? *Theory, Culture & Society* 20:6, 21–42.
- Adkins, Lisa (2004) Reflexivity. Freedom or Habit of Gender? Teoksessa Adkins, Lisa & Skeggs, Beverley (toim.) *Feminism after Bourdieu*. Oxford: Blackwell, 191–210.
- Adkins, Lisa & Jokinen, Eeva (2008) Introduction: Gender, Living and Labour in the Fourth Shift. *NORA – Nordic Journal of Feminist and Gender Research* 16:3, 138–149.
- Ahmed, Sara (1998) *Differences that Matter. Feminist Theory and Postmodernism*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Alasuutari, Pertti (1996) *Toinen tasavalta. Suomi 1946–1994*. Tampere: Vastapaino.
- Alasuutari, Pertti (1999) *Laadullinen tutkimus*. Tampere: Vastapaino.
- Alhanen, Kai (2007) *Käytännöt ja ajattelu Michel Foucault’n filosofiasa*. Helsinki: Gaudeamus.
- Alvesson, Mats & Due Billing, Yvonne (1992) Gender and Organization: Towards a Differentiated Understanding. *Organization Studies* 13:1, 73–103.

- Anttonen, Anneli (2003) Lastenhoidon kaksi maailmaa. Teoksessa Forsberg, Hannele & Nätkin, Ritva (toim.) *Perhe murroksessa. Kriittisen perhetutkimuksen jäljillä*. Helsinki: Gaudeamus, 159–185.
- Bagilhole, Barbara (2009) *Understanding Equal Opportunities and Diversity. The Social Differentiations and Intersections of Inequality*. Bristol: Policy Press.
- Benschop, Yvonne (2006) *Of Small Steps and the Longing for Giant Leaps. Research on the Intersection of Sex and Gender within Workplaces and Organizations*. Teoksessa Konrad, Alison M. & Prasad, Pushkala & Pringle, Judith K. (toim.) *Handbook of Workplace Diversity*. Lontoo: Sage, 273–298.
- Benschop, Yvonne & Doorewaard, Hans (1998) *Covered by Equality: The Gender Subtext of Organizations*. *Organization Studies* 19:5, 787–805.
- Berg, Kristiina (2008) Äitiys kulttuurisina odotuksina. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja D 48/2008. Helsinki: Väestöliitto.
- Berge, Britt-Marie & Ve, Hildur (2000) *Action Research for Gender Equity*. Buckingham: Open University Press.
- Bergman, Solveig (2001) *Naiset uusissa yhteiskunnallisissa liikkeissä*. Teoksessa Bergqvist, Christina & Borchorst, Anette & Christensen, Ann-Dorte & Ramstedt-Silén, Viveca & Raau, Nina C. & Styrkårsdóttir, Auður (toim.) *Tasa-arvoiset demokratiat? Sukupuoli ja politiikka Pohjoismaissa*. Helsinki: Edita, 112–132.
- Bergman, Solveig (2002) *The Politics of Feminism. Autonomous Feminist Movements in Finland and West Germany from the 1960s to the 1980s*. Turku: Åbo Akademi University Press.
- Borchorst, Anette (2001a) *Mitä on institutionalisoitu tasa-arvo?* Teoksessa Bergqvist, Christina & Borchorst, Anette & Christensen, Ann-Dorte & Ramstedt-Silén, Viveca & Raau, Nina C. & Styrkårsdóttir, Auður (toim.) *Tasa-arvoiset demokratiat? Sukupuoli ja politiikka Pohjoismaissa*. Helsinki: Edita, 175–180.
- Borchorst, Anette (2001b) *Tasa-arvolainsäädäntö*. Teoksessa Bergqvist, Christina & Borchorst, Anette & Christensen, Ann-Dorte & Ramstedt-Silén, Viveca & Raau, Nina C. & Styrkårsdóttir, Auður (toim.) *Tasa-arvoiset demokratiat? Sukupuoli ja politiikka Pohjoismaissa*. Helsinki: Edita, 203–220.
- Bourdieu, Pierre (1977) *Outline of a theory of Practice*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Brah, Avtar & Phoenix, Ann (2004) *Ain't I a Woman? Revisiting Intersectionality*. *Journal of International Women's Studies* 5:3, 75–86.
- Braidotti, Rosi (1991/1993) *Riitasointuja*. Suomennoksen toim. Päivi Kosonen. Tampere: Vastapaino.

- Britton, Dana M. (2000) The Epistemology of the Gendered Organization. *Gender and Society* 14:3, 418–434.
- Browne, Irene & Misra, Joya (2003) The Intersection of Gender and Race in the Labor Market. *Annual Review of Sociology* 29, 487–513.
- Brunila, Kristiina (2009a) Hivutuksia, hanttiin pistämissä ja muita diskursiivaiturituksia. Toimijuus sukupuolten välistä tasa-arvoa koskevassa tasa-arvotyössä. Teoksessa Ojala, Hanna & Palmu, Tarja & Saari-nen, Jaana (toim.) Sukupuoli ja toimijuus koulutuksessa. Tampere: Vastapaino, 71–98.
- Brunila, Kristiina (2009b) Parasta ennen. Tasa-arvotyön projektitapaistumi-nen. Kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 222. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Brunila, Kristiina (2010) Tasa-arvotyön projektitapaistuminen. Teoksessa Saresma, Tuija & Rossi, Leena-Maija & Juvonen, Tuula (toim.) Käsikirja sukupuoleen. Tampere: Vastapaino, 88–91.
- Butler, Judith (1990/2006) Hankala sukupuoli. Feminismi ja identiteetin kumous. Suom. Tuija Pulkkinen & Leena-Maija Rossi. Helsinki: Gaudeamus.
- Calás, Marta B. & Smircich, Linda (1996) From ‘The Woman’s’ Point of View: Feminist Approaches to Organization Studies. Teoksessa Clegg, Stewart R. & Hardy, Cynthia & Nord, Walter R. (toim.) Handbook of Organization Studies. Lontoo: Sage, 218–257.
- Calás, Marta B. & Smircich, Linda (2006) From the ‘Woman’s Point of View’ Ten Years Later: Towards a Feminist Organization Studies. Teoksessa Clegg, Stewart R. & Hardy, Cynthia & Lawrence, Thomas B. & Nord, Walter R. (toim.) The Sage Handbook of Organization Stud-ies. Lontoo: Sage, 284–346.
- Caplan, Paula (1993) Lifting a Ton of Feathers. A Woman’s Guide to Surviving in the Academic World. Toronto: University of Toronto Press.
- Carabine, Jean (2001) Unmarried Motherhood 1830–1990: A Genealogical Analysis. Teoksessa Wetherell, Margaret & Taylor, Stephanie & Yates, Simeon J. (toim.) Discourse as Data. A Guide for Analysis. Lontoo: Sage, 267–310.
- Christensen, Ann-Dorte (2009) Young Women’s Attitudes Towards Feminism and Gender Equality. Teoksessa Melby, Kari & Ravn, Anna-Birte & Wetterberg, Christina Carlsson (toim.) Gender Equality and Welfare Politics in Scandinavia. The Limits of Political Ambition? Bristol: Policy Press, 183–198.
- Choo, Hae Yeon & Ferree, Myra Marx (2010) Practicing Intersectionality in Sociological Research: A Critical Analysis of Inclusions, Interactions, and Institutions in the Study of Inequalities. *Sociological Theory* 28:2, 129–149.

- Coleman, Gill & Rippin, Ann (2000) Putting Feminist Theory to Work: Collaboration as a Means towards Organizational Change. *Organization* 7:4, 573–587.
- Collins, Patricia Hill (1998) It's All in the Family: Intersections of Gender, Race and Nation. *Hypatia* 13:3, 62–82.
- Connell, R.W. (1995) *Masculinities*. Cambridge: Polity Press.
- Crenshaw, Kimberlé (1989) Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum* 1989, 538–554.
- Crenshaw, Kimberlé (1991) Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review* 43:6, 1241–1299.
- Czarniawska, Barbara & Calás, Marta B. (1997) Another Country: Explaining Gender Discrimination with “Culture”. *Administrative Studies* 16:4, 326–341.
- Carlsson Wetterberg, Christina (1998) Equal or Different? That's Not the Question. *Women's Political Strategies in Historical Perspectives*. Teoksessa Fehr, Drude von der, Rosenbeck, Bente & Jónasdóttir, Anna G. (toim.) *Is There a Nordic Feminism? Nordic Feminist Thought on Culture and Society*. Lontoo: UCL Press, 21–43.
- Cockburn, Cynthia (1991) *In the Way of Women. Men's Resistance to Sex Equality in Organizations*. Basingstoke: Macmillan.
- Dahl, Robert A. (1961) *Who Governs? Democracy and Power in an American City*. New Haven: Yale University Press.
- Davies, Bronwyn (1990) Agency as a Form of Discursive Practice. A Classroom Scene Observed. *British Journal of Sociology of Education* 11:3, 341–361.
- Davies, Bronwyn (1993) *Shards of Glass. Children Reading and Writing beyond Gendered Identities*. St Leonards: Allen & Unwin.
- Davis, Kathy (2008) Intersectionality as Buzzword: A Sociology of Science Perspective on What Makes a Feminist Theory Successful. *Feminist Theory* 9:1, 67–85.
- Dickens, Linda (1999) Beyond the Business Case: A Three-pronged Approach to Equality Action. *Human Resource Management Journal* 9:1, 9–19.
- Drejhammar, Inga-Britt (2001) *Organisations utveckling och jämställdhet*. Lund: Studentlitteratur.
- Ely, Robin J. (1995) The Power in Demography: Women's Social Constructions of Gender Identity at Work. *The Academy of Management Journal* 38:3, 589–634.

- Ely, Robin J. & Meyerson, Debra E. (2000) Advancing Gender Equity in Organizations: The Challenge and Importance of Maintaining a Gender Narrative. *Organization* 7:4, 589–608.
- Eräranta, Kirsi (2005) Heteroseksuaalinen matriisi ja isän vanhemmuus. *Naistutkimus–Kvinnoforskning* 18:3, 19–29.
- Fletcher, Joyce K. (1999) *Disappearing Acts. Gender, Power and Relational Practice at Work*. Cambridge: MIT Press.
- Foucault, Michel (1982) Afterword: The Subject and Power. Teoksessa Dreyfus, Hubert L– & Rabinow, Paul: *Michel Foucault: Beyond Structuralism and Hermeneutics*. Chicago: The University of Chicago Press, 208–226.
- Foucault, Michel (1986) Disciplinary Power and Subjection. Teoksessa Lukes, Steven (toim.) *Power*. Oxford: Basil Blackwell, 229–242.
- Foucault, Michel (1975/2005) Tarkkailla ja rangaista. Suom. Eevi Nivanka. Helsinki: Otava.
- Gatenby, Bev & Humphries, Maria (2000) Feminist Participatory Action Research: Methodological and Ethical Issues. *Women's Studies International Forum* 23:1, 89–105.
- Gherardi, Silvia (1994) The Gender We Think, the Gender We Do in Our Everyday Organizational Lives. *Human Relations* 47:6, 591–610.
- Gherardi, Silvia (1995) *Gender, Symbolism and Organizational Cultures*. Lontoo: Sage.
- Gherardi, Silvia & Poggio, Barbara (2007) *Gendertelling in Organizations: Narratives from Male-dominated Environments*. Malmö: Liber, Copenhagen Business School Press, Universitetsforlaget.
- Gordon, Tuula (2005) Toimijuuden käsitteen dilemmoja. Teoksessa Meurman-Solin, Anneli & Pyysiäinen, Ilkka (toim.) *Ihmistieteet tänään*. Helsinki: Gaudeamus, 114–130.
- Greimas, Algirdas Julien (1980) *Strukturaalista semantiikkaa*. Helsinki: Gaudeamus.
- Gustavsen, Björn (1992) Dialogue and Development. *Theory of Communication, Action Research and the Restructuring of Working Life*. Tukholma: The Swedish Center for Working Life.
- Halford, Susan & Leonard, Pauline (2001) *Gender, Power and Organisations. An Introduction*. Basingstoke: Palgrave.
- Hall, Stuart (1992) Kulttuurin ja politiikan murroksia. Toim. Koivisto, Juha & Lehtonen, Mikko & Uusitupa, Timo & Grossberg, Lawrence. Tampere: Vastapaino.
- Hancock, Ange-Marie (2007) When Multiplication Doesn't Equal Quick Addition: Examining Intersectionality as a Research Paradigm. *Perspectives on Politics* 5:1, 63–79.
- Hearn, Jeff & Parkin, P. Wendy (1992) *Gender and Organizations: A Selective Review and a Critique of a Neglected Area*. Teoksessa Mills,

- Albert J. & Tancred, Peta (toim.) *Gendering Organizational Analysis*. Newbury Park: Sage, 46–66.
- Heiskanen, Tuula (2006) Gender Issues in Action Research: Implications for Adult Education. *International Journal of Lifelong Education* 25:5, 519–533.
- Heiskanen, Tuula (2007) Sukupuolten välistä tasa-arvoa etsimässä – kokemuksia työelämän muutosprojekteista. Teoksessa Kasvio, Antti & Tjäder, Johanna (toim.) *Työ murroksessa*. Helsinki: Työterveyslaitos, 168–181.
- Heiskanen, Tuula & Lavikka, Riitta & Piispa, Leena & Tuuli, Pirjo (1998) Joustamisen monet muodot. Pukineteollisuus etsimässä tietä huomiseen. KULTA-projektin loppuraportti. Työelämän tutkimuskeskus, T-julkaisusarja 17/1998. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Heiskanen, Tuula & Korvajärvi, Päivi & Rantalaiho, Liisa (2008) Sukupuoli ja työ: Pysyvyyttä ja liikahduksia. Teoksessa Heiskanen, Tuula & Leinonen, Minna & Järvensivu, Anu & Aho, Simo (toim.) *Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen*. Tampere: Tampere University Press, 109–134.
- Hemmings, Clare (2005) Telling Feminist Stories. *Feminist Theory* 6:2, 115–139.
- Hernes, Helga Maria (1987) *Welfare State and Woman power*. Oslo: Norwegian University Press.
- Hirdman, Yvonne (1990a) The Gender System. Theoretical Reflections on the Social Subordination of Women. English Series, Report no. 40. Tukholma: The Study of Power and Democracy in Sweden.
- Hirdman, Yvonne (1990b) Genussystemet. Teoksessa *Demokrati och makt i Sverige*. SOU 1990:44. Tukholma: Maktutredningens huvudrapport.
- Holli, Anne Maria (1991) Herroja, sovinisteja ja syöjättäriä. Analyysi Tupolev-ilmiötä jäsentäneistä myyteistä mielipidekirjoituksissa. Teoksessa Holli, Anne Maria & Wartiovaara, Katarina: Korti puhuu. Selvityksiä Tupolev-keskustelusta lehdistössä. Sosiaali- ja terveysministeriön tasa-arvojulkaisuja, sarja A, tutkimuksia 1/1991. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, 101–149.
- Holli, Anne Maria (1995) Tasa-arvosta ja Troijan hevosista. Feministinen käsitteekritiikki ja suomalaisen tasa-arvopolitiikan käytännöt. *Nais-tutkimus–Kvinnoforskning* 8:3, 14–33.
- Holli, Anne Maria (2001) Kiista naisten asemasta maanpuolustuksessa – suomalainen tapaustutkimus. Teoksessa Bergqvist, Christina & Borchorst, Anette & Christensen, Ann-Dorte & Ramstedt-Silén, Viveca & Raaum, Nina C. & Styrkársdóttir, Auður (toim.) *Tasa-arvoiset demokratiat? Sukupuoli ja politiikka Pohjoismaissa*. Helsinki: Edita, 245–260.

- Holli, Anne Maria (2002) Suomalaisen tasa-arvopolitiikan haasteet. Teoksessa Holli, Anne Maria & Saarikoski, Terhi & Sana, Elina (toim.) Tasa-arvopolitiikan haasteet. Porvoo: WSOY, 12–30.
- Holli, Anne-Maria (2003) Discourse and Politics for Gender Equality in Late Twentieth Century Finland. Helsinki: Acta Politica 23, Department of Political Science, University of Helsinki.
- Holli, Anne Maria (2007) Sukupuolikiintiöiden vaikutukset kunnissa. Teoksessa Holli, Anne Maria & Luhtakallio, Eeva & Raevaara, Eeva: Sukupuolten valta/kunta. Poliitiikka, muutos ja vastarinta suomalaisissa kunnissa. Tampere: Vastapaino, 33–85.
- Holli, Anne Maria & Luhtakallio, Eeva & Raevaara, Eeva (2003) ”Maaailman huonoin laki”? Kunnallispoliitiikka, kiintiöt ja vastarinta. Naistutkimus-Kvinnoforskning 16:4, 4–19.
- Holli, Anne Maria & Luhtakallio, Eeva & Raevaara, Eeva (2007) Kiintiövastarinta. Teoksessa Holli, Anne Maria & Luhtakallio, Eeva & Raevaara, Eeva: Sukupuolten valta/kunta. Poliitiikka, muutos ja vastarinta suomalaisissa kunnissa. Tampere: Vastapaino, 87–112.
- Holvino, Evangelina (2010) Intersections: The Simultaneity of Race, Gender and Class in Organization Studies. Gender, Work and Organization 17:3, 248–277.
- Honkanen, Katriina (1997) Tasa-arvoideologia suomalaisessa naishistoriassa. Naistutkimus-Kvinnoforskning 10:3, 2–15.
- Honkanen, Katriina (2007) Deconstructive Intersections. Rhizomes 14/2007. <http://www.rhizomes.net/issue14/honkanen.html> (haettu 7.1.2010).
- Honkanen, Kartti (2008) Equality Politics out of the Subaltern. Teoksessa Magnusson, Eva & Rönnblom, Malin & Silius, Harriet (toim.) Critical Studies of Gender Equalities: Nordic Dislocations, Dilemmas and Contradictions. Göteborg: Makadam, 205–219.
- Horelli, Liisa & Saari, Milja (2002) Tasa-arvoa valtavirtaan. Tasa-arvon valtavirtaistamisen menetelmiä ja käytäntöjä. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2002:11. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Huhta, Liisa & Kempe, Jouni & Leinonen, Minna & Uosukainen, Katja (2007) Naisten ja miesten tasa-arvo työpaikkojen kehittämisyyssä – kokemuksia sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisesta. Raportteja 54. Helsinki: Tykes.
- Huhta, Liisa & Kolehmainen, Sirpa & Lavikka, Riitta & Leinonen, Minna & Rissanen, Tapio & Uosukainen, Katja & Ylöstalo, Hanna (2005) Tasa-arvosta lisäarvoa. Käsikirja työpaikkojen tasa-arvotyöhön. Tampere: Vastapaino ja Tasa-arvovaltuutettu.
- Huhta, Liisa & Leinonen, Minna & Uosukainen, Katja (2008) Tasa-arvotyö kentällä: Kokemuksia pk-sektorista. Teoksessa Heiskanen, Tuula & Leinonen, Minna & Järvensivu, Anu & Aho, Simo (toim.) Kohti

- uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen. Tampere: Tampere University Press, 233–247.
- Husu, Liisa (2001) Sexism, Support and Survival in Academia. Academic Women and Hidden Discrimination in Finland. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Husu, Liisa (2002) Piilosyrjintä akateemisessa maailmassa: tiedenaisten vai tiedeyhteisön ongelma? *Naistutkimus-Kvinnoforskning* 15:1, 48–52.
- Hyvä ja tasa-arvoinen työpaikka (2003) *Tasa-arvosta lisäarvoa* -hankkeen raportti työkonferenssimenetelmän hyödyntämisestä tasa-arvosuunnittelussa. <http://www.uta.fi/laitokset/tyoelama/tasalisa/raportit/> (haettu 26.10.2005)
- Ikonen, Hanna-Mari & Ojala, Hanna (2005) Yhteisyyden luomista ja eron kokemuksia – haastattelu, konteksti ja feministinen tietäminen. *Naistutkimus-Kvinnoforskning* 18:1, 17–28.
- Ikävalko, Elina (2010) Taistelu tiedosta. Tasa-arvolain uudistus vuosituhannen vaihteessa. *Naistutkimus-Kvinnoforskning* 23:4, 58–61.
- Irigaray, Luce (1984/1996) Sukupuolieron etiikka. Suom. Pia Sivenius. Helsinki: Gaudeamus.
- Johansson, Ulla (1998) The Transformation of Gendered Work: Dualist Stereotypes and Paradoxical Reality. *Gender, Work and Organization* 5:1, 43–58.
- Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi (1993) Valtasuhteiden analysoiminen. Teoksessa Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi & Suoninen, Eero (toim.) *Diskurssi-analyysin aakkoset*. Tampere: Vastapaino, 75–108.
- Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi & Suoninen, Eero (1993) Diskursiivinen maailma. Teoreettiset lähtökohdat ja analyttiset käsitteet. Teoksessa Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi & Suoninen, Eero (toim.) *Diskurssi-analyysin aakkoset*. Tampere: Vastapaino, 17–47.
- Jokinen, Arto (2002) Mihin miehet tarvitsevat tasa-arvoa? Teoksessa Holli, Anne Maria & Saarikoski, Terhi & Sana, Elina (toim.) *Tasa-arvopolitiikan haasteet*. Porvoo: WSOY, 240–253.
- Jokinen, Arto (2004) Diskurssianalyysin kourissa. Sotilasteksteissä muotoutuva miehisuus. Teoksessa Liljeström, Marianne (toim.) *Feministinen tietäminen. Keskustelua metodologiasta*. Tampere: Vastapaino, 191–208.
- Jokinen, Arto (2010) Kriittinen mies- ja maskuliinisuustutkimus. Teoksessa Saresma, Tuija & Rossi, Leena-Maija & Juvonen, Tuula (toim.) *Käsikirja sukupuoleen*. Tampere: Vastapaino, 128–139.
- Jokinen, Eeva (2004) Kodin työt, tavat, tasa-arvo ja rento refleksiivisyys. Teoksessa Jokinen, Eeva & Kaskisaari, Marja & Husso, Marita (toim.) *Ruumis töihin! Käsite ja käytäntö*. Tampere: Vastapaino, 285–304.
- Jokinen, Eeva (2005) Aikuisten arki. Helsinki: Gaudeamus.



- Jones, Deborah & Stablein, Ralph (2006) Diversity as Resistance and Recuperation. Critical Theory, Post-Structuralist Perspectives and Workplace Diversity. Teoksessa Konrad, Alison M. & Prasad, Pushkala & Pringle, Judith K. (toim.) Handbook of Workplace Diversity. Lontoo: Sage, 145–166.
- Julkunen, Raija (1994) Suomalainen sukupuolimalli – 1960-luku käänteenä. Teoksessa Anttonen, Anneli & Henriksson, Lea & Nätkin, Ritva (toim.) Naisten hyvinvointivaltio. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, Raija (2003) Kuusikymmentä ja työssä. SoPhi 73. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Julkunen, Raija (2008) Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, Raija (2009) Työelämän tasa-arvopolitiikka. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2009:53.
- Julkunen, Raija (2010) Sukupuolen järjestykset ja tasa-arvon paradoksit. Tampere: Vastapaino.
- Juvonen, Tuula (2002) Tasa-arvoajattelun heteronormatiivisuus ja seksuaalinen tasa-arvo. Teoksessa Holli, Anne Maria, Saarikoski, Terhi & Sana, Elina (toim.) Tasa-arvopolitiikan haasteet. Porvoo: WSOY, 254–262.
- Järvensivu, Anu (2010) Tapaus työelämä ja voiko sitä muuttaa? Tampere: Tampere University Press.
- Kandola, Rajvinder & Fullerton, Johanna (1998) Managing the Mosaic: Diversity in Action. Lontoo: Institute of Personnel Development.
- Kantola, Johanna (2005) Mykät, kuurot ja kadotetut. Sukupuolten välinen tasa-arvo Helsingin yliopiston valtio-opin laitoksella. Acta politica 29. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Kantola, Johanna (2006) Feminists Theorize the State. Houndmills: Palgrave Macmillan.
- Kantola, Johanna (2008) 'Why Do All the Women Disappear?' Gendering Processes in a Political Science Department. Gender, Work and Organization 15:2, 202–225.
- Kantola, Johanna (2007) Valtio. Teoksessa Kantola, Johanna & Valenius, Johanna (toim.) Toinen maailmanpolitiikka. 10 käsitettä feministiseen kansainvälisten suhteiden tutkimukseen. Tampere: Vastapaino, 35–59.
- Kantola, Johanna (2010) Sukupuoli ja valta. Teoksessa Saresma, Tuija & Rossi, Leena-Maija & Juvonen, Tuula (toim.) Käsikirja sukupuoleen. Tampere: Vastapaino, 78–87.
- Kantola, Johanna & Nousiainen, Kevät (2008) Pussauskoppiin? Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien yhtenäistämisestä. Naistutkimus-Kvinnoforskning 21:2, 6–20.

- Katila, Saija & Meriläinen, Susan (2006) Henkilökohtainen kokemus tiedon lähteenä: toimintatutkimus akateemisessa yhteisössä. Teoksessa Rolin, Kristiina & Kakkuri-Knuuttila, Marja-Liisa & Henttonen, Elina (toim.) *Soveltava yhteiskuntatiede ja filosofia*. Helsinki: Gaudeamus, 134–154.
- Kauppinen, Kaisa & Kupiainen, Mari & Liuha, Tarja & Toivanen, Minna (2009) Perhevapaita käyttävät pääosin äidit. TerveSuomi -portaali. Julkaistu 30.8.2008, päivitetty 27.4.2009. <http://www.terveysuomi.fi/fi/julkaisu/11831> (luettu 1.12.2010)
- Keski-Rahkonen, Anna & Lindholm, Camilla & Ruohonen, Johanna & Tapola-Haapala, Maria (toim.) (2010) *Tutkimusmatkoja äitiyteen*. Helsinki: Duodecim.
- Keskitalo-Foley, Seija & Komulainen, Katri & Naskali, Päivi (2010) Risto Reipas riskinottaja. Koulutuspolitiikan tavoitteleva ihannekansalainen. Teoksessa Komulainen, Katri & Keskitalo-Foley, Seija & Korhonen, Maija & Lappalainen, Sirpa (toim.) *Yrittäjyyskasvatus hallintana*. Tampere: Vastapaino, 15–36.
- Kinnunen, Merja (2001) Luokiteltu sukupuoli. Tampere: Vastapaino.
- Kinnunen, Merja & Korvajärvi, Päivi (1996) Työelämän sukupuolistaminen. Teoksessa Kinnunen, Merja & Korvajärvi, Päivi (toim.) *Työelämän sukupuolistavat käytännöt*. Tampere: Vastapaino, 233–240.
- Kinnunen, Taina (2008) Lihaan leikattu kauneus. Kosmeettisen kirurgian ruumiilliset merkitykset. Helsinki: Gaudeamus.
- Kirby, Vicky (1991) Corporeal Habits. Addressing Essentialism Differently. *Hypatia* 6:3, 4–24.
- Kivimäki, Riikka (1997) Work and Parenthood. Teoksessa Rantalaino, Liisa & Heiskanen, Tuula (toim.) *Gendered Practices in Working Life*. Basingstoke: MacMillan, 89–100.
- Kirsch, Gesa E. (1999) *Ethical Dilemmas in Feminist Research*. New York: State University of New York Press.
- Kivimäki, Riikka (2009) Vanhemmuus työpaikoilla. Tampere: Acta Universitatis Tamperensis 1472, Tampere University Press.
- Koivunen, Anu (1996a) Sorto. Teoksessa Koivunen, Anu & Liljeström, Marianne (toim.) *Avainsanat. 10 askelta feministiseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino, 35–75.
- Koivunen, Anu (1996b) Emansipaatio. Teoksessa Koivunen, Anu & Liljeström, Marianne (toim.) *Avainsanat. 10 askelta feministiseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino, 77–109..
- Kolehmainen, Jani (2004) Osallistuva isä – muuttunut mies? Teoksessa Aalto, Ilana & Kolehmainen, Jani (toim.) *Isäkirja. Mies, vanhemmuus ja sukupuoli*. Tampere: Vastapaino, 89–108.
- Kolehmainen, Sirpa (1999) Naisten ja miesten työt. Työmarkkinoiden segregoituminen Suomessa 1970–1990. Helsinki: Tilastokeskus.

- Kolehmainen, Sirpa & Lavikka, Riitta & Rissanen, Tapio & Uosukainen, Katja & Huhta, Liisa (2001/2002) Tutkimus- ja kehittämishanke tasa-arvosuunnitelmien toteuttamisen käytännöistä nais-, mies- ja tasa-alojen työpaikoilla. Työsuunnitelma. <http://www.uta.fi/laitokset/tyoelama/tasalisa/tyosuunn.html> (haettu 26.10.2005)
- Korvajärvi, Päivi (1998a) Reproducing Gendered Hierarchies in Everyday Work: Contradictions in an Employment Office. *Gender, Work and Organization* 5:1, 19–30.
- Korvajärvi, Päivi (1998b) Harmoniaa ja konflikteja: sukupuoli työelämässä. *Tiedepolitiikka* 23:4, 27–33.
- Korvajärvi, Päivi (1998c) Sukupuolistamisen paradoksit työpaikoilla. *Nais-tutkimus-Kvinnoforskning* 11:3, 54–58.
- Korvajärvi, Päivi (2001) Gender Neutral Gender and Denial of the Difference. Teoksessa Czarniawska, Barbara & Höpfl, Heather (toim.) *Casting the Other. The Production and Maintenance of Inequalities and Equalities in Work Organizations*. Lontoo: Routledge.
- Korvajärvi, Päivi (2002) Locating Gender Neutrality in Formal and Informal Aspects of Organizational Cultures. *Culture and Organization* 8:2, 101–115.
- Korvajärvi, Päivi (2010) Sukupuolistunut ja sukupuolistava työ. Teoksessa Saresma, Tuija & Rossi, Leena-Maija & Juvonen, Tuula (toim.) *Käsikirja sukupuoleen*. Tampere: Vastapaino, 183–196.
- Korvajärvi, Päivi & Kinnunen, Merja (1996) Lopuksi: työelämän sukupuolistaminen. Teoksessa Kinnunen, Merja & Korvajärvi, Päivi (toim.) *Työelämän sukupuolistavat käytännöt*. Tampere: Vastapaino, 233–240.
- Korvajärvi, Päivi & Markkola, Pirjo (2009) Patriarkaatti – opettavainen käsite? *Naistutkimus-Kvinnoforskning* 22:1, 36–42.
- Kotiranta, Anu & Kovalainen, Anne & Rouvinen, Petri (2007) Naisten johtamat yritykset ja kannattavuus. EVA analyysi 24.9.2007.
- Kuortti, Joel (2007) Jälkikolonialisia käännöksiä. Teoksessa Kuortti, Joel & Lehtonen, Mikko & Löytty, Olli (toim.) *Kolonialismin jäljet. Keskustat, periferiat ja Suomi*. Helsinki: Gaudeamus, 11–26.
- Kuula, Arja (1999) Toimintatutkimus. Kenttätöitä ja muutospyrkimyksiä. Tampere: Vastapaino.
- Kuusipalo, Jaana (2002) Mikä on se tasa-arvo, jota tasa-arvopolitiikka tavoittelee? Teoksessa Holli, Anne Maria & Saarikoski, Terhi & Sana, Elina (toim.) *Tasa-arvopolitiikan haasteet*. WSOY, Porvoo, 208–220.
- Laki naisten ja miesten tasa-arvosta. 8.8.1986/609.
- Lammi-Taskula, Johanna (2004) Sukupuolijärjestelmä, vanhempainvapaat ja isät. Teoksessa Aalto, Ilana & Kolehmainen, Jani (toim.) *Isäkirja. Mies, vanhemmuus ja sukupuoli*. Tampere: Vastapaino, 167–192.

- Lammi-Taskula, Johanna & Salmi, Minna & Parrukoski, Sanna (2009) Työ, perhe ja tasa-arvo. Selvityksiä 2009:55. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- de Lauretis, Teresa (2004) Itsepäinen vietti. Suom. Tutta Palin, toim. Anu Koivunen. Tampere: Vastapaino.
- Lavikka, Riitta & Uosukainen, Katja (2003) Kemiantehtaan tasa-arvoselvitys. Julkaisematon lähde.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Helsinki: Tilastokeskus.
- Lehtonen, Jukka (2003) Seksuaalisuus ja sukupuoli koulussa. Näkökulmana seksuaalisuus ja ei-heteroseksuaalisten nuorten kokemukset. Nuorisotutkimusverkoston julkaisuja 31. Helsinki: Yliopistopaino.
- Lehtonen, Jukka & Mustola, Kati (2004): Seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuus voimavaraksi. Teoksessa Lehtonen, Jukka & Mustola, Kati (toim.): ”Eihän heterotkaan kerro...” Seksuaalisuuden ja sukupuolen rajankäyntiä työelämässä. ESR tutkimukset ja selvitykset 2/04. Helsinki: Työministeriö, 240–249.
- Leinonen, Minna (2007) Työkonferenssimenettelmä sukupuolisensitiivisessä tarkastelussa. Teoksessa Ramstad, Elise & Alasoini, Tuomo (toim.) Työelämän tutkimusavusteinen kehittäminen Suomessa. Lähestymistapoja, menetelmiä, kokemuksia, tulevaisuuden haasteita. Raportteja 53. Helsinki: Tykes, 230–243.
- Leinonen, Minna & Heiskanen, Tuula (2011) Työkonferenssin soveltaminen sukupuolten tasa-arvon edistämisessä. Teoksessa Eteläpelto, Anneli & Heiskanen, Tuula & Collin, Kaija (toim.) Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa. Aikuiskasvatuksen 49. vuosikirja. Vantaa: Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura, 248–275.
- Leinonen, Minna & Uosukainen, Katja (2004) Rimakauhua ja rajanvalvontaa – tasa-arvon edistäminen työpaikoilla. Työelämän tutkimus 2:2–3, 145–149.
- Leinonen, Minna & Uosukainen, Katja & Ylöstalo, Hanna (2006) Näkymätön sukupuoli, olematon tasa-arvo. Teoksessa Lipponen, Päivi (toim.) Akat aidan tekee, miehet käyvät mittaamassa. Nainen työelämässä. Helsinki: Kirjapaja Oy, 171–192.
- Lempiäinen, Kirsti (2001) Naisellinen feministi: naisfeministisubjekti. Teoksessa Nikunen, Minna & Gordon, Tuula & Kivimäki, Sanna & Pirinen, Riitta (toim.) Nainen / naisuus / naisellisuus. Tampere: Tampere University Press, 21–42.
- Lempiäinen, Kirsti (2003) Sosiologian sukupuoli. Tutkimus Helsingin ja Tampereen yliopistojen sosiologian kurssikirjoista 1946–2000. Tampere: Vastapaino.
- Lepistö-Johansson, Piia (2009) Mistä on naisten johtajaidentiteetit tehty? Naistutkimus-Kvinnoforskning 22:3, 56–59.

- Liljeström, Marianne (1996) Sukupuolijärjestelmä. Teoksessa Koivunen, Anu & Liljeström, Marianne (toim.) *Avainsanat*. 10 askelta feministiseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino, 111–138.
- Liljeström, Marianne (2000) Adrienne Rich: Runoilija ja Feministi. Teoksessa Anttonen, Anneli & Lempiäinen, Kirsti & Liljeström, Marianne (toim.) *Feministejä – Aikamme ajattelijoita*. Tampere: Vastapaino, 255–273.
- Liljeström, Marianne (2004) Feministinen metodologia – mitä se on? Teoksessa Liljeström, Marianne (toim.) *Feministinen tietäminen*. Keskustelua metodologiasta. Tampere: Vastapaino, 9–21
- Liljeström, Marianne (2008) Pohjoismainen tasa-arvo ja Suomi. Teoksessa Suomen ja kansanvallan haasteet. Helsinki: Suomen eduskunta, 224–251.
- Lorbiecki, Anna & Jack, Gavin (2000) Critical Turns in the Evolution of Diversity Management. *British Journal of Management* 11:3, 17–31.
- Luhtakallio, Eeva & Raevaara, Eeva & Holli, Anne Maria & Saari, Milja (2007) Sukupuolittunut paikallispolitiikka. Teoksessa Holli, Anne Maria & Luhtakallio, Eeva & Raevaara, Eeva: *Sukupuolten valta/kunta. Poliitiikka, muutos ja vastarinta suomalaisissa kunnissa*. Tampere: Vastapaino, 243–255.
- Magnusson, Eva (2000) Party-political Rhetoric on Gender Equality in Sweden: The Uses of Uniformity and Heterogeneity. *NORA* 8:2, 78–92.
- Magnusson, Eva & Rönnblom, Malin & Silius, Harriet (2008) Introduction. Teoksessa Magnusson, Eva & Rönnblom, Malin & Silius, Harriet (toim.) *Critical Studies of Gender Equalities: Nordic Dislocations, Dilemmas and Contradictions*. Göteborg: Makadam, 7–23.
- Maguire, Patricia (2001) Uneven Ground: Feminisms and Action Research. Teoksessa Reason, Peter & Bradbury, Hilary (toim.) *Handbook of Action Research. Participative Inquiry and Practice*. Lontoo: Sage, 59–69.
- Markkola, Pirjo (2002) Vahva nainen ja kansallinen historia. Teoksessa Gordon, Tuula & Komulainen, Katri & Lempiäinen, Kirsti (toim.) *Suomineiton he! Kansallisuuden sukupuoli*. Tampere: Vastapaino, 75–90.
- Martikainen, Tuomas & Tiilikainen, Marja (2007) Maahanmuuttajanaiset, kotoutuminen ja työ. Teoksessa Kauppinen, Kaisa & Evans, Julia (toim.) *Monikko – tasa-arvo monimuotoisissa työyhteisöissä*. Helsinki: Työterveyslaitos, 6–19.
- Martin, Patricia Yancey (2001) 'Mobilizing Masculinities': Women's Experiences of Men at Work. *Organization* 8:4, 587–618.
- Martin, Patricia Yancey (2003) "Said and Done" Versus "Saying and Doing". *Gendering Practices, Practicing Gender at Work*. *Gender & Society* 17:3, 342–366.

- McCall, Leslie (2005) The Complexity of Intersectionality. *Signs* 30:3, 1771–1800.
- McDowell, Linda (2008) The New Economy, Class Condescension and Caring Labour: Changing Formations of Class and Gender. *NORA – Nordic Journal of Feminist and Gender Research* 16:3, 150–165.
- Melby, Kari & Ravn, Anna-Birte & Wetterberg, Christina Carlsson (2009) A Nordic Model of Gender Equality? Introduction. Teoksessa Melby, Kari & Ravn, Anna-Birte & Wetterberg, Christina Carlsson (toim.) *Gender Equality and Welfare Politics in Scandinavia. The Limits of Political Ambition?* Bristol: Policy Press, 1–24.
- Melkas, Tuula (2004) *Tasa-arvobarometri 2004. Julkaisuja 2004: 20.* Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö.
- Meriläinen, Susan (2001) *Changing Gendered Practices: A PAR Project within an Academic Work Community.* Helsinki: Helsinki School of Economic and Business Administration.
- Meriläinen, Susan & Tienari, Janne & Katila, Saija & Benschop, Yvonne (2009) Diversity Management Versus Gender Equality: The Finnish Case. *Canadian Journal of Administrative Sciences – Revue Canadienne des Sciences de l'administration*. 26:3, 230–243.
- Meyerson, Debra E. & Fletcher, Joyce K. (2000) A Modest Manifesto for Shattering the Glass Ceiling. *Harvard Business Review* 78: 1, 126–136.
- Meyerson, Debra E. & Kolb, Deborah M. (2000) Moving Out of the 'Armchair': Developing a Framework to Bridge the Gap Between Feminist Theory and Practice. *Organization* 7:4, 553–571.
- Miller, Gloria E. & Mills, Albert J. & Helms Mills, Jean (2009) Introduction: Gender and Diversity at Work: Changing Theories. *Changing Organizations. Canadian Journal of Administrative Sciences* 26:3, 173–175.
- Mohanty, Chandra Talpade (1999) Lännen silmien alla. Feministinen tutkimus ja kolonialistiset diskurssit. Suom. Jyrki Vainonen. Teoksessa Airaksinen, Jaana & Ripatti, Tuula (toim.) *Rotunaisia ja feministejä. Nais- ja kehitysmatkatutkimuksen risteyskohtia.* Tampere: Vastapaino, 229–273.
- Moss Kanter, Rosabeth (1977) *Men and Women of the Corporation.* New York: Basic Books.
- Mustakallio, Sinikka & Saari, Milja (2002) *Tasa-arvotyö työpaikoilla tasa-arvokonsultin näkökulmasta.* Teoksessa Holli, Anne Maria & Saarikoski, Terhi & Sana, Elina (toim.) *Tasa-arvopolitiikan haasteet.* Porvoo: WSOY, 165–188.
- Naiset ja miehet Suomessa 2009. Tilastokeskus, Sukupuolten tasa-arvo 2010.

- Nieminen, Tarja (2008) *Tasa-arvobarometri*. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 24.
- Nikunen, Minna (2006) ”Ei mikään katastrofi kuitenkaan.” *Selvitys sukupuolten välisestä tasa-arvosta Tampereen yliopiston tiedotusopin laitoksella*. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Nousiainen, Kevät & Pylkkänen, Anu (2001) *Sukupuoli ja oikeuden yhdenvertaisuus*. Helsingin yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisut. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Oinas, Elina (2004) *Haastattelu: kokemuksia, kohtaamisia, kerrontaa*. Teoksessa Liljeström, Marianne (toim.) *Feministinen tietäminen. Keskustelua metodologiasta*. Tampere: Vastapaino, 209–227.
- Ojala, Hanna (2010) *Opiskelemassa tavallaan. Vanhat naiset ikäihmisten yliopistossa*. Tampere: Tampere University Press.
- Ojala, Hanna & Palmu, Tarja & Saarinen, Jaana (2009) *Paikalla pysyvää ja liikkeessä olevaa. Feministisiä avauksia toimijuuteen ja sukupuoleen*. Teoksessa Ojala, Hanna & Palmu, Tarja & Saarinen, Jaana (toim.) *Sukupuoli ja toimijuus koulutuksessa*. Tampere: Vastapaino, 13–38.
- Otala, Leenamajja (2000) *Hyä ja tasa-arvoinen työyhteisö. Hyvän ja tasa-arvoisen työpaikan kriteeristö. Kansallinen työelämän kehittämisohjelma, työpapereita 10*. Helsinki: Työministeriö.
- Otonkorpi-Lehtoranta, Katri & Ylöstalo, Hanna (2010) *Tutkijan jaettu äitiys ja jakamaton tutkijuus. Kirja-arvio Anna Keski-Rahkosen & Camilla Lindholmin & Johanna Ruohosen & Maria Tapola-Haapalan toimittamasta kirjasta Tutkimusmatkoja äitiyteen (Duodecim 2010). Naistutkimus-Kvinnoforskning 23:3, 75–77*.
- Palin, Tutta (1996) *Ruumis. Teoksessa Koivunen, Anu & Liljeström, Marianne (toim.) Avainsanat. 10 askelta feministiseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino, 225–244.
- Pateman, Carole (1989) *The Disorder of Women: Democracy, Feminism and Political Theory*. Cambridge: Polity Press.
- Phoenix, Ann & Pattynama, Pamela (2006) *Intersectionality. European Journal of Women's Studies 13:3, 187–192*.
- Pietiläinen, Marjut (2007) *Vaaka vaaterissa? Sukupuolten tasa-arvo Suomessa 2006*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Pincus, Ingrid & van der Ros, Janneke (2001) *Valtio, kunnat, tasa-arvo ja poliittinen tahto. Teoksessa Bergqvist, Christina & Borchorst, Anette & Christensen, Ann-Dorte & Ramstedt-Silén, Viveca & Raaum, Nina C. & Styrkárdsdóttir, Auður (toim.) Tasa-arvoiset demokratiat? Sukupuoli ja politiikka Pohjoismaissa*. Helsinki: Edita, 221–244.
- Prins, Baukje (2006) *Narrative Accounts of origins: A Blind Spot in the Intersectional Approach. European Journal of Women's Studies 13:3, 277–290*.

- Pulkkinen, Pia (2002) ”Vähän enemmän arvoinen.” Tutkimus tasa-arvokoke-  
muksista työpaikoilla. Tutkimuksia 234. Helsinki: Tilastokeskus.
- Pulkkinen, Tuija (1998) Postmoderni politiikan filosofia. Helsinki: Gaudeamus.
- Raevaara, Eeva (2005) Tasa-arvo ja muutoksen rajat. Sukupuolten tasa-arvo poliittisena ongelmana Ranskan *parité*- ja Suomen kiintiökeskusteluissa. TANE-julkaisuja 2005:7. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Raevaara, Eeva (2007) Naisten asema ja sukupuolen muuttuvat merkitykset kunnallispolitiikassa. Teoksessa Holli, Anne Maria & Luhtakallio, Eeva & Raevaara, Eeva: Sukupuolten valta/kunta. Poliittikka, muutos ja vastarinta suomalaisissa kunnissa. Tampere: Vastapaino, 113–146.
- Raevaara, Eeva & Saarikoski, Terhi (2002) Mikä nainen, mikä mies? Tasa-arvo ja toimijat eduskunnan kiintiökeskustelussa? Teoksessa Holli, Anne Maria, Saarikoski, Terhi & Sana, Elina (toim.): Tasa-arvopolitiikan haasteet. Porvoo: WSOY, 264–286.
- Rantalaiho, Liisa (1994) Sukupuolisopimus ja Suomen malli. Teoksessa Anttonen, Anneli & Henriksson, Lea & Nätkin, Ritva (toim.) Naisten hyvinvointivaltio. Tampere: Vastapaino, 9–30.
- Rantonen, Eila (2001) Naiseus strategiana: esityksiä ja politiikkaa. Teoksessa Nikunen, Minna & Gordon, Tuula & Kivimäki, Sanna & Pirinen, Riitta (toim.) Nainen / naiseus / naisellisuus. Tampere: Tampere University Press, 43–62.
- Reason, Peter & Bradbury, Hilary (2001) Introduction: Inquiry and Participation in Search of a World Worthy of Human Aspiration. Teoksessa Reason, Peter & Bradbury, Hilary (toim.) Handbook of Action Research. Participative Inquiry and Practice. Lontoo: Sage, 1–14.
- Rich, Adrienne (1976) Of Woman Born: Motherhood as Experience and Institution. New York: Bantam Books.
- Rissanen, Tapio (2003) Kaupungin tasa-arvoselvitys. Julkaisematon lähde.
- Ronkainen, Suvi (1999) Ajan ja paikan merkitsemät. Subjektiviteetti, tieto ja toimijuus. Helsinki: Gaudeamus.
- Ronkainen, Suvi (2001) Naiseuden inho. Teoksessa Nikunen, Minna & Gordon, Tuula & Kivimäki, Sanna & Pirinen, Riitta (toim.) Nainen / naiseus / naisellisuus. Tampere: Tampere University Press, 63–89.
- Rossi, Leena-Maija (2006) Heteronormatiivisuus. Käsitteen elämää ja kumastelua. Kulttuurintutkimus 23:3, 19–29.
- Rossi, Leena-Maija (2010) Sukupuoli ja seksuaalisuus, erosta eroihin. Teoksessa Saresma, Tuija & Rossi, Leena-Maija & Juvonen, Tuula (toim.) Käsikirja sukupuoleen. Tampere: Vastapaino, 21–38.
- Rubin, Gayle (1975) The Traffic in Women: Notes on the ‘Political Economy of Sex’. Teoksessa Reiter, Rayna R. (toim.) Toward an Anthropology of Woman. New York: Monthly review Press, 159–210.



- Rutherford, Sarah (2001) 'Are You Going Home Already?': The Long Hours Culture, Women Managers and Patriarchal Closure. *Time & Society* 10:2–3, 259–276.
- Saari, Milja (2006) Yksijalkainen tuoli – sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisesta Suomessa. Teoksessa Moring, Anna (toim.) Sukupuolen politiikka. Naisten äänioikeuden 100 vuotta Suomessa. Helsinki: Otava, 109–117.
- Salmi, Minna (1996) Työelämän ja perhe-elämän yhdistämisen palapelit. Teoksessa Kinnunen, Merja & Korvajärvi, Päivi (toim.) Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Tampere: Vastapaino, 211–231.
- Scott, Joan W. (1997) Deconstructing Equality–Versus–Difference: Or, the Uses of Poststructuralist Theory for Feminism. Teoksessa Meyers, Diana Tietjens (toim.) *Feminist Social Thought: A reader*. Lontoo: Routledge, 758–770.
- Sipilä, Jorma & Repo, Katja & Rissanen, Tapio & Viitasalo, Niina (2010) Cash–for–Childcare: Unnecessary traditionalism or a contemporary necessity? Teoksessa Sipilä, Jorma & Repo, Katja & Rissanen, Tapio (toim.) *Cash–for–Childcare. The Consequences for Caring Mothers*. Cheltenham: Elgar, 21–45.
- Skeggs, Beverley (1997) *Formations of Class and Gender. Becoming Respectable*. Lontoo: Sage.
- Skjeie, Hege & Teigen, Mari (2005) Political Costructions of Gender Equality: Travelling Towards... a Gender Balanced Society? *Nordic Journal of Women's Studies* 13:3, 187–197.
- Spivak, Gayatri Chakravorty (1987) *In Other Worlds. Essays in Cultural Politics*. Lontoo: Methuen.
- Spivak, Gayatri Chakravorty (1996) *Maailmasta kolmanteen*. Tampere: Vastapaino.
- Squires, Judith (1999) *Gender in Political Theory*. Cambridge: Polity Press.
- Squires, Judith (2007) *The New Politics of Gender Equality*. New York: Palgrave Macmillan.
- Staunæs, Dorthe (2003) Where Have All the Subjects Gone? Bringing Together the Concepts of Intersectionality and Subjectification. *Nordic Journal of Women's Studies* 11:2, 101–110.
- Staunæs, Dorthe & Søndergaard, Dorthe-Marie (2008) Management and Gender Diversity. Intertwining Categories and Paradoxes. Teoksessa Magnusson, Eva & Rönnblom, Malin & Silius, Harriet (toim.) *Critical Studies of Gender Equalities: Nordic Dislocations, Dilemmas and Contradictions*. Göteborg: Makadam, 135–160.
- Suoranta, Anu (2009) Halvennettu työ. Pätkätyö ja sukupuoli sopimussyhteiskuntaa edeltävissä työmarkkinakäytännöissä. Tampere: Vastapaino.
- Søndergaard, Dorthe Marie (2002) Poststructuralist Approaches to Empirical Analysis. *Qualitative Studies in Education* 15:2, 187–204.

- Tienari, Janne, Meriläinen, Susan & Lang, Gitta (2004) ”Naiskiintiöt” mediasa: Ikkuna suomalaisen työelämän tasa-arvokeskusteluun. *Työelämän tutkimus* 2:2–3, 84–95.
- Tiittula, Liisa & Ruusuvuori, Johanna (2005) Johdanto. Teoksessa Ruusuvuori, Johanna & Tiittula, Liisa (toim.) *Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus*. Tampere: Vastapaino, 9–21.
- Tong, Rosemarie (1989/1995) *Feminist Thought. A Comprehensive Introduction*. Lontoo: Routledge.
- Tuori, Salla (2007) Erontevoja. Rodullistetun sukupuolen rakentuminen monikulttuurisessa naispolitiikassa. Teoksessa Kuortti, Joel & Lehtonen, Mikko & Löytty, Olli (toim.) *Kolonialismin jäljet. Keskustat, periferiat ja Suomi*. Helsinki: Gaudeamus, 156–174.
- Valovirta, Elina (2010) Ylirajaisten erojen politiikkaa. Teoksessa Saresma, Tuija & Rossi, Leena-Maija & Juvonen, Tuula (toim.) *Käsikirja sukupuoleen*. Tampere: Vastapaino, 92–105.
- Valtioneuvoston selonteko naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Julkaisuja 2010:8. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö.
- Veijola, Soile & Jokinen, Eeva (2001) Voiko naista rakastaa? *Avion ja eron karuselli*. Helsinki: WSOY.
- Veijola, Soile & Jokinen, Eeva (2008) Towards a Hostessing Society? Mobile Arrangements of Gender and Labour. *NORA – Nordic Journal of Feminist and Gender Research* 16:3, 166–181.
- Verloo, Mieke (2006) Multiple Inequalities, Intersectionality and the European Union. *European Journal of Women’s Studies* 13:3, 211–228.
- Vuori, Jaana (2001) Äidit, isät ja ammattilaiset. Sukupuoli, toisto ja muunnelmat asiantuntijoiden kirjoituksissa. Tampere: Tampere University Press.
- Vuori, Jaana (2002) Sukupuolen kirjoittaminen. Teoksessa Kinnunen, Merja & Löytty, Olli (toim.) *Tieteellinen kirjoittaminen*. Tampere: Vastapaino, 95–107.
- Vuori, Jaana (2004) Isyyden mallit ja isien valinnat. Teoksessa Aalto, Ilana & Kolehmainen, Jani (toim.) *Isäkirja. Mies, vanhemmuus ja sukupuoli*. Tampere: Vastapaino, 29–64.
- Vuori, Jaana (2010) Äitiys sukupuolikielisyksenä. Teoksessa Saresma, Tuija & Rossi, Leena-Maija & Juvonen, Tuula (toim.) *Käsikirja sukupuoleen*. Tampere: Vastapaino, 109–120.
- Walby, Sylvia (1986) *Patriarchy at Work. Patriarchal and Capitalist Relations in Employment*. Cambridge: Polity Press.
- Walby, Sylvia (1990) *Theorizing Patriarchy*. Oxford: Blackwell.
- Walby, Sylvia (2005) Gender Mainstreaming: Productive Tensions in Theory and Practice. *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society* 12:3, 321–343.

- Wetherell, Margaret & Potter, Jonathan (1992) *Mapping the Language of Racism. Discourse and the Legitimation of Exploitation*. New York: Columbia University Press.
- Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21
- Ylöstalo, Hanna (2003) *Salatut elämät sukupuoliteknologiana*. Julkaisematon pro gradu -tutkielma. Sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos & naistutkimuksen laitos. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Ylöstalo, Hanna (2004) *Salatut elämät sukupuoliteknologiana*. *Tiedotustutkimus* 27:2, 64–72.
- Ylöstalo, Hanna (2006) *Naisia, miehiä vai ihmisiä? Sukupuolten tasa-arvo työpaikkojen tasa-arvotyössä ja feministisessä tutkimuksessa*. *Nais-tutkimus-Kvinnoforskning* 19:3, 17–28.
- Yuval-Davis, Nira (2006) *Intersectionality and Feminist Politics*. *European Journal of Women's Studies* 13:3, 193–209.

## LIITTEET

Jokaista aineistoa, johon tekstissä on viitattu, vastaa koodi. Koodi on esitetty tekstissä aineistolainauksen jälkeen. Tässä liitteessä koodit on purettu niin, että lukija voi löytää koodin avulla tarkemman kuvauksen aineistosta. Lisäksi liitteessä kuvataan tutkimuksen taustamateriaali, johon ei kuitenkaan ole tekstissä viitattu.

### Liite I. Tasa-arvosta lisäarvoa -hanketta kuvaava aineisto

| Aineisto  | Koodi |
|---|-------|
| Hankkeen esite  | P1    |
| Hankkeen loppuraportti: Huhta ym. (2005) Tasa-arvosta lisäarvoa. Käsikirja työpaikkojen tasa-arvotyöhön. Tampere: Vastapaino ja Tasa-arvovaltuutettu. | P2    |

Taustamateriaalina käytän lisäksi:

- Hankkeen työsuunnitelmaa: Kolehmainen, Sirpa & Lavikka, Riitta & Rissanen, Tapio & Uosukainen, Katja & Huhta, Liisa (2001/2002) Tutkimus- ja kehittämishanke tasa-arvosuunnitelmien toteuttamisen käytännöistä nais-, mies- ja tasa-alojen työpaikoilla. <http://www.uta.fi/laitokset/tyoelama/tasalisa/tyosuunn.html> (haettu 26.10.2005)
- Power Point -esitystä hankkeesta (2002)
- Muistioita hankkeen kaikkien kumppanityöpaikkojen yhteistapaamisista (2004)
- Hankkeen kokouspöytäkirjoja (2002–2005)
- Tutkijoiden työpaikoille kirjoittamia tasa-arvoselvitysten raportteja (2003)
- Hyvä ja tasa-arvoinen työpaikka (2003) *Tasa-arvosta lisäarvoa* -hankkeen raportti työkonferenssimenetelmän hyödyntämisestä tasa-arvosuunnittelussa. <http://www.uta.fi/laitokset/tyoelama/tasalisa/raportit/> (haettu 26.10.2005)
- Raporttia hankkeen toisesta työkonferenssista (2004)

- Tutkijoiden työpaikkojen kehittämistyötä varten tekemiä esitteitä, esityksiä ym. materiaalia. (2003–2005)
- Tutkijoiden kirjoittamia kenttäpäiväkirjoja (2003–2005)

## Liite 2. Haastatteluaineisto

Haastattelut tehtiin vuonna 2003. Kaikkien haastateltavien nimet on muutettu. Olen myös muuttanut joitakin tietoja, joiden perusteella haastateltavat saattaisivat olla tunnistettavissa.

Kaupungin haastattelut ovat pituudeltaan 41148–87675 merkkiä, yhteensä 523689 merkkiä. Kemiantehtaan haastattelut ovat pituudeltaan 22932–51616 merkkiä, yhteensä 458388 merkkiä. Yhteensä haastattelut kestävät kunnassa 12 t 53 min ja kemiantehaassa 13 t 1 min.

### *Kaupunki*

Haastateltavana oli eri palvelukeskusten ja henkilöstöryhmien edustajia sekä luottamushenkilöitä. Kaikki haastattelut on litteroitu. Haastattelut kestivät lyhimmillään 57 min ja pisimmillään 2 t 8 min, yhteensä 12 t 53 min. Haastattelijoina toimivat Tapio Rissanen ja Sirpa Kolehmainen.

| Nimi   | Ikä (noin)  | Henkilöstöryhmä     | Palvelukeskus              | Koodi |
|--------|-------------|---------------------|----------------------------|-------|
| Laura  | 40          | Asiantuntija        | Terveyskeskus              | H1    |
| Sirkka | 50          | Työntekijä          | Tekninen keskus            | H2    |
| Heli   | Ei tiedossa | Toimihenkilö        | Hallintokeskus             | H3    |
| Erja   | 50          | Johtavassa asemassa | Sosiaalikeskus             | H4    |
| Ulla   | 50          | Luottamushenkilö    | Sosiaalikeskus             | H5    |
| Ville  | 30          | Työntekijä          | Liikunta- ja nuorisokeskus | H6    |
| Matti  | 40          | Luottamushenkilö    | Tekninen keskus            | H7    |
| Seppo  | 50          | Luottamushenkilö    | Tekninen keskus            | H8    |
| Antti  | 50          | Asiantuntija        | Ei tiedossa                | H9    |

## Kemiantehdas

Haastateltavana oli sekä työntekijöitä että toimihenkilöitä, molemmista ryhmistä myös esimiestehtävissä toimivia sekä luottamushenkilöitä. Haastateltavista kaikki työntekijät ja asiantuntijat toimivat tuotannon eli tehtaan puolella. Kaikki haastattelut on litteroitu. Haastattelut kestivät lyhimmillään 43 min ja pisimmillään 1 t 22 min, yhteensä 13 t 1 min. Haastattelijoina toimivat Riitta Lavikka ja Hanna Ylöstalo.

| Nimi    | Ikä (noin)  | Henkilöstöryhmä     | Koodi |
|---------|-------------|---------------------|-------|
| Annikki | 60          | Työntekijä          | H10   |
| Salla   | 30          | Työntekijä          | H11   |
| Vilja   | 30          | Toimihenkilö        | H12   |
| Elisa   | 30          | Toimihenkilö        | H13   |
| Noora   | 30          | Asiantuntija        | H14   |
| Outi    | 50          | Johtavassa asemassa | H15   |
| Meri    | 40          | Asiantuntija        | H16   |
| Iiris   | 50          | Toimihenkilö        | H17   |
| Jutta   | 50          | Toimihenkilö        | H18   |
| Harri   | 60          | Asiantuntija        | H19   |
| Olli    | 50          | Luottamushenkilö    | H20   |
| Teemu   | 30          | Asiantuntija        | H21   |
| Markus  | Ei tiedossa | Luottamushenkilö    | H22   |

## Haastattelurunko

Sekä kaupungilla että kemiantehdaalla on käytetty samaa haastattelurunkoa. Sen on laatinut tutkija Riitta Lavikka *Tasa-arvosta lisäarvoa* -hankkeessa.

Työpaikan **yhteyshenkilön/johtajan** kanssa tehtävällä haastattelulla pyritään kartoittamaan työpaikkaa ja sen henkilöstöä koskevat faktat sekä työpaikan strategiset tiedot.

- Mikä on toimiala, millaisia tuotteet tai palvelut? Mitä varten työpaikka on olemassa? Mikä on sen missio/tehtävä yhteiskunnassa? Keitä sen asiakkaat ovat?

- Mikä on henkilöstön määrä (naiset ja miehet eri hierarkkisisissa ryhmissä) ja sen kehitys? Millaista osaamista yrityksessä tarvitaan? Mikä on avainosaamista? Mikä on avainprosessi?
- Millainen yrityksen liikevaihto ja omistuspohja? Kilpailutilanne ja asema markkinoilla? Taloudellinen tilanne?
- Kerro lyhyesti yrityksen historiasta. Miten nykyiseen tilanteeseen on tultu?
- Millaiset ovat yrityksen/työpaikan tavoitteet? Mihin pyritään? Strateginen kehittämistavoite?
- Millaista henkilöstökoulutusta ja kehittämistä yrityksessä harjoitetaan? Perinteet/nykytilanne?
- Miten tasa-arvo näkyy henkilöstöpolitiikan tavoitteena ja periaatteena strategisella ja operatiivisella tasolla? Millä kriteereillä työntekijöitä arvioidaan? Millainen työntekijä menestyy tulevaisuuden työelämässä?

**Työnjohtajaportaan** edustajan kanssa voi teemahaastattelun lisäksi keskustella työn suunnitteluun, johtamiseen, ohjaukseen ja tehtäviin valikoimiseen, kehityskeskusteluiden toteuttamiseen ja niiden merkitykseen liittyvistä teemoista.

- Miten esimiestyötä työpaikalla ohjeistetaan? Millä tavalla naisten ja miesten tasa-arvo tulee esiin ohjeissa?
- Miten suunnittelet, johdat ja valvot työtä osastollasi/työryhmässäsi? Millaisia palaverieja ja käytäntöjä on muodostunut? Miten paljon alaisesi voivat itse suunnitella ja valvoa työtään?
- Jos ajattele johtamaasi osastoa/työryhmää, miten osaston miehet ja naiset ovat valikoituneet tehtäviinsä?
- Millaisia kehityskeskusteluja käyt alaitesi kanssa ja miten arvioit niiden merkitystä?

- Millaisia kokemuksia sinulla on miesten ja naisten johtamisesta? Miten esimies-alaissuhteet rakentuvat eri sukupuolia edustavien alaisten kanssa?

**Luottamushenkilöiden** kanssa voi teemahaastattelun kysymysten lisäksi ottaa esiin naisten ja miesten edunvalvontaan liittyviä teemoja.

- Jos ajattelet työntekijöitä, joita luottamushenkilönä edustat, niin millaiset keskustelusuhteet sinulla on naisiin ja miehiin?
- Millainen kokemus sinulla on siitä, miten herkästi naiset ja miehet tuovat kokemiaan ongelmia tai epäkohtia luottamismiehen hoidettavaksi?
- Eroavatko naisten ja miesten kokemat ongelmat mielestäsi jollakin tavalla? Esimerkkejä?
- Riippuuko se, miten vakavasti johto asiat ottaa ja millaiseen ratkaisuun pyritään siitä, koskeeko asia naisia vai miehiä?
- Millä tavalla naisten ja miesten tasa-arvo nousee esiin työpaikan henkilöstöpolitiikassa? Millä tavalla otat luottamustehtävissä huomioon tasa-arvoa koskevat säännökset?

### *Kaikille yhteiset kysymykset*

#### **I Vastaajat taustatiedot**

- Minkä ikäinen olet?
- Milloin tulit tämän työnantajan palvelukseen?
- Millaiset ovat perhesuhteesi? Lasten ikä?
- Mikä on koulutuksesi?
- Miksi valitsit juuri tämän koulutuksen? Vaikuttiko sen vetovoimaan alan nais-/miesvaltaisuus?

#### **II Työn tekeminen ja muutokset työssä**

- Mikä on tehtävänimikkeesi ja asemasi?



- Mitä eri tehtäviä työhösi kuuluu?
- Kerro työstäsi omin sanoin: esim. millaisia mielikuvia, sloganeita, arvoja tai symboleja työn tekemiseen liittyy/liitetään?
- Työskenteleekö vastaavissa tehtävissä enimmäkseen naisia, vai miehiä vai molempia suurin piirtein yhtä paljon?
- Mikä työssäsi on tärkeää? Miten hyvin työsi sopii naisille tai miehille? Miten työtäsi pitäisi muuttaa, jotta se sopisi yhtä hyvin naisille ja miehille?
- Mitä taitoja/osaamista/asennetta se sinulta vaatii?
- Miten mielestäsi työtäsi arvostetaan? Oletko huomannut eroa siinä miten naisten ja miesten työtä työpaikallasi arvostetaan?
- Miten itsenäistä työsi on? Mistä asioista työssäsi voit itse tehdä ratkaisuja?
- Miten työtäsi ohjataan tai valvotaan?
- Onko työsi paikallaan pysyvää vai liikkumista vaativaa?
- Mikä työssäsi on uutta? Mikä vanhaa? Mikä on muuttunut? Mikä on säilynyt?
- Oletko tyytyväinen työhösi? Miten haluaisit sitä muuttaa tai kehittää?

### **III Uralla eteneminen, koulutus ja nimityspolitiikka**

- Miten tulit hakeutuneeksi nykyisen työnantajasi palvelukseen?
- Millaisissa tehtävissä olet työskennellyt?
- Miten olet kehittynyt tai edennyt ammatissasi?
- Oletko voinut edetä urallasi? Onko naisten ja miesten mielestäsi yhtä helppoa toteuttaa uraan liittyviä tai ammatillisia tavoitteitaan?
- Oletko hakenut muita tehtäviä työpaikan sisällä tai ulkopuolella? Millaisia kokemuksia sinulla oli hakuprosessista? Onko sukupuolella ollut merkitystä hakuprosessissa?
- Onko sinulle sattunut erityisiä onnenpotkuja tai vastoin käymisiä työurallasi?

- Onko sukupuolesta ollut sinulle haittaa tai hyötyä?
- Kerro millaiseen henkilöstökoulutukseen olet päässyt osallistumaan. Onko koulutus ollut sopivaa ja riittävää? Millaista lisäkoulutusta tunnet tarvitsevasi?
- Onko työpaikkasi naisilla ja miehillä yhtä hyvät koulutusmahdollisuudet?

#### **IV Työyhteisön toimintatavat**

- Kerro millainen on lähin työyhteisösi. Teetkö työtä tiimissä?
- Miten työtä johdetaan? Miten työt jaetaan ja työtä suunnitellaan? Miten ongelmia ratkotaan?
- Onko työnjako on naisten ja miesten välillä tasapuolinen? Miten rasitus, ammatillinen vaativuus tai työhön liittyvä ihmissuhdetyö vaihtelee naisten ja miesten töissä?
- Ovatko lähimmät työtoverisi naisia, miehiä vain molempia?
- Teetkö enimmäkseen yhteistyötä naisten, miesten vai molempien sukupuolten kanssa?
- Onko lähimmän esimiehesi sukupuolella kokemuksesi mukaan vaikutusta siihen, miten esimies-alaisuudet toimivat?
- Millaisia (ehkä näkymättömiä) naisten ja miesten työtä koskevia periaatteita, odotuksia tai sääntöjä työyhteisössäsi on? Miten miesten ja naisten kuuluu toimia, jotta tyyli hyväksytään työyhteisössä?
- Miten nämä epäviralliset säännöt toimivat? Haluaisitko muuttaa jotakin nykyisistä käytännöistä?

#### **V Työilmapiiri, vuorovaikutus ja työpaikan ihmissuhteet**

- Millainen ilmapiiri työpaikallasi/työyhteisössäsi vallitsee (tasa-arvoinen, yhteistyöhakuinen, kilpailullinen tms.)?
- Mitä sinä arvostat yhteistyössä tai yhteisten asioiden käsittelyssä?

- Vaatiiko työ sinulta sopeutumista ryhmään tai toimeen tulemista erilaisten ihmisten kanssa? Millaisia taitoja kanssakäyminen ihmisten kanssa sinulta vaatii? Vaaditaanko mielestäsi naisilta ja miehiltä eri asioita tai taitoja työpaikan ihmissuhteissa?
- Voitko luottaa ihmisiin, joiden kanssa työskentelet? Millaista tukea saat pulmatilanteissa?
- Millainen merkitys työpaikan hyvillä ihmissuhteilla on sinulle?
- Millaista huumoria viljellään? Onko naisten ja miesten leikinlaskussa eroja? Puhutaanko härskejä juttuja? Jos niin, kuka puhuu ja missä yhteydessä? Missä tarkoituksessa? Miten tällainen sinuun vaikuttaa?
- Esiintyykö työpaikalla juoruilua ja kateutta? Miten se ilmenee? Mitä ongelmia se aiheuttaa?

## **VI Tekniikka ja sukupuoli**

- Kerro millaista tekniikkaa käytät työssäsi. Käytätkö tieto- tai viestintätekniikkaa vai perinteisiä koneita ja laitteita?
- Miten käytät tekniikkaa? Onko työsi pääasiassa koneiden valvontaa, annettujen ohjeiden pohjalta tapahtuvien tehtävien tekemistä vai kuuluuko työhösi itsenäistä ongelmataratkaisemista ja uuden tiedon luomista tai hakemista tietotekniikan avulla?
- Kuinka keskeistä tekniikka on työssäsi? Miten suuri osuus työpäivästäsi kuluu tieto- ja viestintätekniikalla välineillä työskentelyyn?
- Saatto tarpeeksi apua ja neuvoja tekniikkaan liittyvissä ongelmissa? Keneltä?
- Mikä on oma kokemuksesi tieto- ja viestintätekniikan käyttämisestä? Hyvät puolet/ongelmat?
- Onko mielestäsi siinä eroa miten ja millaista tekniikkaa miehet ja naiset käyttävät?

## **VII Työn ja perheen yhteensovittaminen**

- Millainen on työaikasi? Miten työajan noudattamista valvotaan?
- Miten työaikasi liikuu tai joustaa? Esimerkiksi liukuma aamuin/illoin, tasausjaksoittain? Joutaako työaika yhtä hyvin työnantajan ja työntekijän tarpeisiin?
- Miten ruuhkatilanteet työpaikallasi hoidetaan? Teetkö usein ylitöitä? Miten suhtaudut ylitöiden tekemiseen? Teetkö palkattomia ylitöitä? Mistä syystä? Voiko ylitöistä helposti kieltäytyä perhesyistä?
- Oletko huomannut työpaikallasi eroja naisten ja miesten työajan tai vapaiden käytössä?
- Miten työpaikallasi suhtaudutaan naisten ja miesten poisoloihin perhesyistä?
- Kerro kokemuksiasi äitiys-/isyyyslomien tai perhevapaiden käyttämisestä? Miten helppoa tai vaikeaa on ottaa vapaata, kun lapsi sairastuu? Entä jos iäkäs omainen sairastuu ja tarvitsee apuasi?
- Millaisia ominaisuuksia mielestäsi perheystävälliseltä työpaikalta vaaditaan? Miten ne toteutuvat omalla työpaikallasi? Voiko esimerkiksi lapsi soittaa vanhemmille töihin tms.?
- Millaisia kokemuksia sinulla on perheen ja työn yhdistämisestä?

## **VIII Johtaminen ja palkitseminen**

- Miten työtäsi johdetaan? Miten naisten ja miesten tasa-arvosta pidetään huolta? Saatto osaksesi kannustamista? Millaista palautetta saat työstäsi?
- Millaisia kokemuksia sinulla on kehityskeskusteluista esimiehen kanssa?
- Onko johtaminen oikeudenmukaista ja tasapuolista? Millaiseksi koet työpaikan johtamiskulttuurin yleensä (avointa, neuvottelevaa, salailevaa, mielivaltaista tms.)?

- Onko palkkasi mielestäsi oikeudenmukainen työsi vaativuuteen nähden? Saavatko naiset ja miehet saman palkan samasta ja samanarvoisesta työstä?
- Kuinka tärkeä hyvä palkka sinulle on verrattuna työn muihin ulottuvuuksiin kuten mielenkiintoisuuteen, kehittymismahdollisuuksiin tai hyviin työkavereihin?
- Kuinka palkoista päätetään? Millaisia lisiä tai muita palkan päälle tulevia etuja on mahdollista saada? Saavatko naiset ja miehet niistä samalla tavalla?

### **IX Syrjintä, kiusaaminen, sukupuolinen häirintä ja ahdistelu**

- Oletko kokenut työpaikalla syrjintää sukupuolen, iän tai jonkin muun persoonaasi liitetyn ominaisuuden vuoksi?
- Onko sinua kiusattu työpaikalla tai oletko huomannut kiusaamista työyhteisössäsi?
- Millaisia keskusteluja sukupuolisesta häirinnästä tai ahdistelusta käydään työpaikalla? Millaisiin tilanteisiin häirintä voi liittyä ja millaiset tilanteet voidaan mielestäsi kokea loukkaavina?
- Mitä itse pitäisit häirintänä tai ahdisteluna omalla kohdallasi? Jos joutuisit häirinnän tai ahdistelun kohteeksi, miten pyrkisit estämään häiritsevän käytöksen? Mistä hakisit tukea ja apua?

### **X Tasa-arvo**

- Miten määrittelet tasa-arvon työelämässä? Milloin tasa-arvo mielestäsi ei toteudu? Millaista keskustelua aiheesta käydään työpaikallasi?
- Miten itse arvioit naisten ja miesten tasa-arvon toteutumista omalla työpaikallasi? Miten tasa-arvoa voisi edistää?

### 3. Työkonferenssiaineisto

*Tasa-arvosta lisäarvoa* -hankkeen tutkimusryhmä järjesti työkonferenssin syksyllä 2003. Konferenssiin osallistui kaupungin ja kemiantehtaan lisäksi neljä muuta hankkeen kumppanityöpaikkaa. Käytän aineistona työkonferenssien ryhmitöitä: ryhmien nauhoitettuja ja litteroituja keskusteluja sekä ryhmien työskentelystään tuottamia kalvoja. Ryhmitöihin osallistui yhteensä 27 henkilöä (kaupungista 6 ja kemiantehalta 3) sekä *Tasa-arvosta lisäarvoa* -hankkeesta 7 resurssihenkilöä, jotka olivat mukana ryhmissä, mutta joiden ei ollut tarkoitus osallistua keskusteluihin. Ensimmäiseen ryhmätyöhön varattiin aikaa tunti, toiseen tunti ja vartti ja kolmanteen puolitoista tuntia.

#### *Työkonferenssin tehtävät ja ryhmäjako*

| Tehtävä   | Ryhmäjako   |
|---|---|
| Tasa-arvoisen työpaikan visio   | Sukupuolen ja henkilöstöryhmän mukaan homogeeniset ryhmät |
| Esteet tasa-arvoisen työpaikan vision tiellä ja keinot niiden poistamiseksi | Eri henkilöstöryhmien naiset ja miehet                    |
| Oman työpaikan tasa-arvosuunnitelma   | Oman työpaikan edustajat                                  |

#### *Ryhmätyö 1. Tasa-arvoisen työpaikan visio*

##### **Ryhmät sukupuolen ja henkilöstöryhmän mukaan**

Tässä työpaikat kuvataan vain sillä tarkkuudella, edustavatko ne julkista vai yksityistä työnantajaa. Työkonferenssiin osallistuneista työpaikoista kolme oli julkista, kolme yksityistä.

Työkonferenssiin osallistuneista työpaikoista kaksi on naisennemistöisiä (julkinen ja yksityinen – kaupunki edustaa julkista naisennemistöistä työpaikkaa), kaksi miesennemistöisiä (julkinen ja yksityinen

– kemiantehdas edustaa yksityistä miesenemmistöistä työpaikkaa) ja kaksi tasaista (julkinen ja yksityinen).

Kaikkien osallistujien nimet on muutettu, lukuun ottamatta resurssihenkilöitä.

### **Ryhmä 1. Naiset, johtajat ja ylemmät toimihenkilöt**

Resurssihenkilö: Minna Leinonen

| Osallistuja | Työpaikka  | Työpaikan sukupuolijakauma   | Koodi |
|-------------|------------|------------------------------|-------|
| Anita       | julkinen   | miesenemmistöinen            | K1a   |
| Essi        | julkinen   | tasainen                     | K1b   |
| Saila       | yksityinen | tasainen                     | K1c   |
| Maija       | julkinen   | naisenemmistöinen (kaupunki) | K1d   |

### **Ryhmä 2. Miehet, johtajat ja ylemmät toimihenkilöt**

Resurssihenkilö: Sirpa Kolehmainen

| Osallistuja | Työpaikka  | Työpaikan sukupuolijakauma       | Koodi |
|-------------|------------|----------------------------------|-------|
| Heikki      | julkinen   | naisenemmistöinen (kaupunki)     | K2a   |
| Jouko       | julkinen   | tasainen                         | K2b   |
| Reino       | yksityinen | naisenemmistöinen                | K2c   |
| Simo        | yksityinen | miesenemmistöinen (kemiantehdas) | K2d   |
| Tommi       | julkinen   | miesenemmistöinen                | K2e   |

### **Ryhmä 3. Naiset, toimihenkilöt ja asiantuntijat**

Resurssihenkilöt: Pirjo Pajunen ja Liisa Huhta

| Osallistuja | Työpaikka  | Työpaikan sukupuolijakauma       | Koodi |
|-------------|------------|----------------------------------|-------|
| Anne        | julkinen   | tasainen                         | K3a   |
| Heini       | yksityinen | tasainen                         | K3b   |
| Kaisa       | yksityinen | miesenemmistöinen (kemiantehdas) | K3c   |
| Petra       | julkinen   | naisenemmistöinen (kaupunki)     | K3d   |

### **Ryhmä 4. Miehet, toimihenkilöt ja asiantuntijat**

Resurssihenkilö: Tuula Heiskanen

| Osallistuja | Työpaikka  | Työpaikan sukupuolijakauma   | Koodi |
|-------------|------------|------------------------------|-------|
| Arttu       | julkinen   | naisenemmistöinen (kaupunki) | K4a   |
| Juhani      | julkinen   | tasainen                     | K4b   |
| Lauri       | yksityinen | naisenemmistöinen            | K4c   |
| Petri       | yksityinen | tasainen                     | K4d   |

## Ryhmä 5. Naiset, työntekijät

| Osallistuja | Työpaikka  | Työpaikan sukupuoli          | Koodi |
|-------------|------------|------------------------------|-------|
| Eeva        | julkinen   | miesenemmistöinen            | K5a   |
| Irina       | julkinen   | naisenemmistöinen (kaupunki) | K5b   |
| Kristiina   | yksityinen | tasainen                     | K5c   |
| Lea         | yksityinen | naisenemmistöinen            | K5d   |
| Rauni       | julkinen   | tasainen                     | K5e   |

## Ryhmä 6. Miehet, työntekijät

Resurssihenkilö: Tapio Rissanen

| Osallistuja | Työpaikka  | Työpaikan sukupuoli              | Koodi |
|-------------|------------|----------------------------------|-------|
| Jukka       | julkinen   | miesenemmistöinen                | K6a   |
| Otto        | yksityinen | miesenemmistöinen (kemiantehdas) | K6b   |
| Tuomas      | julkinen   | miesenemmistöinen                | K6c   |
| Veli        | julkinen   | naisenemmistöinen (kaupunki)     | K6d   |
| Juha        | julkinen   | tasainen                         | K6e   |

## Ryhmätyö 2. Esteet tasa-arvoisen työpaikan vision tiellä ja keinot niiden poistamiseksi

Sekaryhmät (eri sukupuolet ja henkilöstöryhmät)

### Ryhmä 1.

Resurssihenkilö: Minna Leinonen

| Osallistuja | Henkilöstöryhmä | Työpaikka  | Työpaikan sukupuoli              | Koodi |
|-------------|-----------------|------------|----------------------------------|-------|
| Eeva        | työntekijä      | julkinen   | miesenemmistöinen                | K7a   |
| Anne        | toimihenkilö    | julkinen   | tasainen                         | K7b   |
| Otto        | työntekijä      | yksityinen | miesenemmistöinen (kemiantehdas) | K7c   |
| Heini       | toimihenkilö    | yksityinen | tasainen                         | K7d   |
| Heikki      | johtaja         | julkinen   | naisenemmistöinen (kaupunki)     | K7e   |



## Ryhmä 2.

| Osallistuja | Henkilöstöryhmä | Työpaikka  | Työpaikan<br>sukupuolijakauma       | Koodi |
|-------------|-----------------|------------|-------------------------------------|-------|
| Simo        | johtaja         | yksityinen | miesenemmistöinen<br>(kemiantehdas) | K8a   |
| Petra       | toimihenkilö    | julkinen   | naisenemmistöinen<br>(kaupunki)     | K8b   |
| Anita       | johtaja         | julkinen   | miesenemmistöinen                   | K8c   |
| Juha        | työntekijä      | julkinen   | tasainen                            | K8d   |

## Ryhmä 3.

Resurssihenkilö: Sirpa Kolehmainen

| Osallistuja | Henkilöstöryhmä | Työpaikka  | Työpaikan<br>sukupuolijakauma   | Koodi |
|-------------|-----------------|------------|---------------------------------|-------|
| Arttu       | toimihenkilö    | julkinen   | naisenemmistöinen<br>(kaupunki) | K9a   |
| Essi        | johtaja         | julkinen   | tasainen                        | K9b   |
| Jukka       | työntekijä      | julkinen   | miesenemmistöinen               | K9c   |
| Lea         | työntekijä      | yksityinen | naisenemmistöinen               | K9d   |

## Ryhmä 4.

Resurssihenkilö: Tuula Heiskanen

| Osallistuja | Henkilöstöryhmä | Työpaikka  | Työpaikan<br>sukupuolijakauma   | Koodi |
|-------------|-----------------|------------|---------------------------------|-------|
| Reino       | johtaja         | yksityinen | naisenemmistöinen               | K10a  |
| Tuomas      | työntekijä      | julkinen   | miesenemmistöi-<br>nen          | K10b  |
| Juhani      | toimihenkilö    | julkinen   | tasainen                        | K10c  |
| Saila       | johtaja         | yksityinen | tasainen                        | K10d  |
| Maija       | johtaja         | julkinen   | naisenemmistöinen<br>(kaupunki) | K10e  |

## Ryhmä 5.

Resurssihenkilö: Tapio Rissanen

| Osallistuja | Henkilöstöryhmä | Työpaikka  | Työpaikan<br>sukupuolijakauma   | Koodi |
|-------------|-----------------|------------|---------------------------------|-------|
| Irina       | työntekijä      | julkinen   | naisenemmistöinen<br>(kaupunki) | K11a  |
| Rauni       | työntekijä      | julkinen   | tasainen                        | K11b  |
| Tommi       | johtaja         | julkinen   | miesenemmistöinen               | K11c  |
| Petri       | toimihenkilö    | yksityinen | tasainen                        | K11d  |
| Lauri       | toimihenkilö    | yksityinen | naisenemmistöinen               | K11e  |

## Ryhmä 6.

Resurssihenkilöt: Pirjo Pajunen ja Liisa Huhta

| Osallistuja | Henkilöstöryhmä | Työpaikka  | Työpaikan<br>sukupuolijakauma       | Koodi |
|-------------|-----------------|------------|-------------------------------------|-------|
| Kaisa       | toimihenkilö    | yksityinen | miesenemmistöinen<br>(kemiantehdas) | K12a  |
| Kristiina   | työntekijä      | yksityinen | tasainen                            | K12b  |
| Jouko       | johtaja         | julkinen   | tasainen                            | K12c  |
| Veli        | työntekijä      | julkinen   | naisenemmistöinen<br>(kaupunki)     | K12d  |

## Ryhmätyö 3. Meidän työpaikkamme tasa-arvosuunnitelma

Työpaikkakohtaiset ryhmät

### Kaupunki

Resurssihenkilö: Minna Leinonen

| Osallistuja | Henkilöstöryhmä | Koodi |
|-------------|-----------------|-------|
| Arttu       | toimihenkilö    | K13a  |
| Heikki      | johtaja         | K13b  |
| Petra       | toimihenkilö    | K13c  |
| Irina       | työntekijä      | K13d  |
| Veli        | työntekijä      | K13e  |
| Maija       | johtaja         | K13f  |

## 4. Kehittämistyöaineisto

Olen merkinnyt koodit vain sellaisiin aineistoihin, joihin tutkimuksessani viitataan. Osa aineistosta on taustamateriaalia. Olen kirjoittanut ylös, millaista taustamateriaalia tutkimukseeni liittyy, mutta en ole merkinnyt niihin koodeja, koska niihin ei tutkimukseni tekstissä viitata.

#### 4.1. Kaupungin kehittämistyöaineisto

##### **Tasa-arvoryhmän kokoukset**

Kokouksiin osallistui tasa-arvoryhmän lisäksi *Tasa-arvosta lisäarvoa* -hankkeen tutkijoita. Kokouksissa pohdittiin tasa-arvotyön organisoimista kaupungilla.

**Aineisto:** Tutkijoiden kenttäpäiväkirjat tasa-arvoryhmän kokouksista. Käytän aineistoa taustamateriaalina.

##### **Tasa-arvon tietoiskut**

Tutkijat pitivät jokaisen palvelukeskuksen yhteistoimintaryhmälle noin 15 minuutin alustuksen siitä, millainen on tasa-arvon tila kaupungilla tasa-arvoselvityksen mukaan ja mitä tasa-arvosuunnittelu tarkoittaa. Aineisto: Tutkijoiden kenttäpäiväkirjat tiedotustilaisuuksista. Käytän aineistoa taustamateriaalina.

##### **Palvelukeskusten yhteistoimintaryhmien kokoukset**

Kokouksissa pohdittiin, millaisia asioita halutaan käsitellä oman palvelukeskuksen tasa-arvosuunnitelmassa.

**Aineisto:** Yhteistoimintaryhmien tasa-arvoryhmälle kirjoittamat tiivistelmät siitä, mitä asioita palvelukeskuksen tasa-arvosuunnitelmassa tullaan käsittelemään.

Käytän lisäksi taustamateriaalina kokouspöytäkirjoja sekä tutkijoiden kokouksista kirjoittamia kenttäpäiväkirjoja

| Päivämäärä | Palvelukeskus              | Koodi |
|------------|----------------------------|-------|
| 21.4.2004  | Koulukeskus                | T1    |
| 3.5.2004   | Sosiaalikeskus             | T2    |
| 5.5.2004   | Kulttuurikeskus            | T3    |
| 7.5.2004   | Tekninen keskus            | T4    |
| 11.5.2004  | Terveyskeskus              | T5    |
| 11.5.2004  | Liikunta- ja nuorisokeskus | T6    |
| 14.5.2004  | Hallintokeskus             | T7    |

## Tasa-arvon kehittämispäivä

Kehittämispäivään osallistuivat palvelukeskusten yhteistoimintaryhmien jäsenet. Päivän tavoitteena oli pohtia konkreettisia toimenpiteitä tasa-arvon edistämiseksi ja kirjata ne palvelukeskuksen tasa-arvosuunnitelmaan.

### Ryhmätyö 1. Työpaikan tasa-arvo-ongelmat ja niiden ratkaisut

**Aineisto:** Ryhmien työskentelystään kirjoittamat muistiinpanot

| Ryhmä | Tehtävä                              | Koodi  |
|-------|--------------------------------------|--------|
| 1, 9  | Eriarvoinen kohtelu                  | T8, T9 |
| 2     | Työyhteisöjen sukupuolikoostumus     | T10    |
| 3     | Palkkaus                             | T11    |
| 4     | Työn rasittavuus ja jaksaminen       | T12    |
| 5     | Koulutus                             | T13    |
| 6     | Työilmapiiri, arvostus ja johtaminen | T14    |
| 7     | Kiusaaminen ja sukupuolinen häirintä | T15    |
| 8     | Työn ja perheen yhteensovittaminen   | T16    |

### Ryhmätyö 2. Oman palvelukeskuksen tasa-arvosuunnitelmaan kirjattavat asiat

**Aineisto:** Ryhmien työskentelystään tuottamat kalvot

| Palvelukeskus              | Koodi |
|----------------------------|-------|
| Koulukeskus                | T17   |
| Tekninen keskus            | T18   |
| Terveyskeskus              | T19   |
| Sosiaalikeskus             | T20   |
| Liikunta- ja nuorisokeskus | T21   |
| Hallintokeskus             | T22   |
| Ympäristökeskus            | T23   |
| Kulttuurikeskus            | T24   |

## Henkilöstöseminaari

Henkilöstöseminaariin osallistui kaupungin henkilökuntaa eri palvelukeskuksista.

**Ryhmätyö:** Mitä asioita toivoisit oman palvelukeskuksesi tasa-arvosuunnitelmaan?

**Aineisto:** Ryhmien työskentelystään tuottamat kalvot

| Palvelukeskus   | Koodi |
|---|-------|
| Sosiaalikeskus  | T25   |
| Koulukeskus   | T26   |
| Terveyskeskus   | T27   |
| Tekninen keskus   | T28   |
| Hallintokeskus, kulttuurikeskus, liikunta- ja nuorisokeskus | T29   |

### 4.2. Kemiantehtaan kehittämistyöaineisto

#### Tasa-arvoryhmän kokoukset

Kokouksiin osallistui tasa-arvoryhmän lisäksi *Tasa-arvosta lisäarvoa* -hankkeen tutkijoita. Kokouksissa pohdittiin tasa-arvotyön organisointia kemiantehtaalla. Kokouspöytäkirjat ja tutkijoiden kirjoittamat kenttäpäiväkirjat ovat pääasiassa tutkimuksen taustamateriaalia. Käytän kuitenkin aineistona tutkijoiden yhdestä kokouksesta kirjoittamaa kenttäpäiväkirjaa, koska kokouksessa tapahtui tasa-arvon määrittelyn kannalta keskeinen käänne.

**Aineisto:** Tutkijoiden kirjoittama kenttäpäiväkirja tasa-arvoryhmän kokouksesta

| Päivämäärä | Koodi |
|------------|-------|
| 12.3.2004  | T30   |

## Tasa-arvoselvityksen palautetilaisuudet

Tutkijat esittelivät kemiantehtaan tasa-arvoselvityksen tuloksia henkilöstölle. Käytän tutkijoiden kirjoittamaa kenttäpäiväkirjaa taustamateriaalina.

Toisessa tilaisuudessa tutkijat esittelivät kemiantehtaan tasa-arvoselvityksen tuloksia johtoryhmälle. Käytän tutkijoiden kirjoittamaa kenttäpäiväkirjaa taustamateriaalina.

## Kehittämispäivä

Kehittämispäivän tavoitteena oli kerätä konkreettisia ehdotuksia tasa-arvon edistämiseksi kemiantehtaan tasa-arvosuunnitelmaan. Kehittämispäivään osallistui kemiantehtaan tasa-arvoryhmä.

**Ryhmätyö 1.** Tasa-arvon saavuttamisen ongelmat ja niiden ratkaisut kemiantehdaalla

Kaikkien yhteisenä tehtävänä oli miettiä, millaista olisi, jos omaa työtä tulisi tekemään vastakkaista sukupuolta oleva henkilö. Lisäksi kullakin ryhmällä oli kaksi omaa teemaa.

**Aineisto:** Ryhmien työskentelystään tuottamat kalvot

Lisäksi käytän taustamateriaalina tutkijoiden kehittämispäivästä kirjoittamaa kenttäpäiväkirjaa

| Ryhmä | Omat teemat   | Koodi |
|-------|---|-------|
| 1     | Tasa-arvon kokemukset ja johtaminen<br>Uralla eteneminen          | T31   |
| 2     | Palkkaus<br>Tiedonkulku   | T32   |
| 3     | Sukupuolinen häirintä<br>Työn vaatavuus naisten ja miesten töissä | T33   |

## **Ryhmätyö 2.** Konkreettiset toimenpiteet tasa-arvo-ongelmien ratkaisemiseksi kemiantehtaalla

Samat ryhmät, samat teemat

| Ryhmä | Omat teemat   | Koodi |
|-------|---|-------|
| 1     | Tasa-arvon kokemukset ja johtaminen<br>Uralla eteneminen          | T34   |
| 2     | Palkkaus<br>Tiedonkulku   | T35   |
| 3     | Sukupuolinen häirintä<br>Työn vaativuus naisten ja miesten töissä | T36   |

### **Ehdotuskampanja tasa-arvon edistämiseksi**

Kemiantehtaalla kerättiin henkilöstön konkreettisia ehdotuksia tasa-arvon edistämiseksi ehdotuskampanjan avulla. Kampanjaa varten tutkijat kouluttivat tasa-arvolähettiläitä, jotka kiersivät työpaikalla antamassa tietoa tasa-arvoon ja tasa-arvosuunnitteluun liittyvistä asioista.

### **Tasa-arvolähettiläiden koulutustilaisuus**

Tilaisuuden alussa osallistujia pyydettiin keskustelemaan ensin pareittain ja sitten kertomaan kaikille osallistujille, missä tilanteissa voi tulla epätasa-arvoisesti kohdelluksi omassa työssään ja onko eroa, onko tilanteessa mies vai nainen.

**Aineisto:** Tutkijoiden kirjoittama kenttäpäiväkirja, jossa kuvataan yksityiskohtaisesti keskustelua sekä koulutustilaisuuden kulkua yleisesti.

| Päivämäärä | Koodi |
|------------|-------|
| 25.3.2004  | T37   |

## 5. Tasa-arvosuunnitelmat

### Kaupungin tasa-arvosuunnitelmat

Koko kaupungin henkilöstön tasa-arvoa koskevat periaatteet sisällytettiin kaupungin henkilöstöstrategiaan. Lisäksi kukin palvelukeskus, ympäristökeskusta lukuun ottamatta, teki oman tasa-arvosuunnitelmansa.

| <b>Työpaikka/palvelukeskus</b>     | <b>Koodi</b> |
|------------------------------------|--------------|
| Koko kaupunki: henkilöstöstrategia | S1           |
| Hallintokeskus                     | S2           |
| Koulukeskus                        | S3           |
| Kulttuurikeskus                    | S4           |
| Liikunta- ja nuorisokeskus         | S5           |
| Sosiaalikeskus                     | S6           |
| Tekninen keskus                    | S7           |
| Terveyskeskus                      | S8           |

### Kemiantehtaan tasa-arvosuunnitelmat

Käytän aineistona sekä kemiantehtaan uutta (2004) että aiempaa (1994) tasa-arvosuunnitelmaa. Kemiantehtaan toivomuksesta käsitelen niitä tutkimuksessani vain rakenne- ja otsikkotasolla.

| <b>Tasa-arvosuunnitelma/vuosi</b> | <b>Koodi</b> |
|-----------------------------------|--------------|
| 1994                              | S9           |
| 2004                              | S10          |